



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estrés Laboral y Desempeño Docente en una Institución  
Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**  
Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR**

Bach. Bautista Ayala, Lisset Dannitza

Bach. García Ochante, David

**ASESOR**

Dr. Molina Gallegos, Daniel

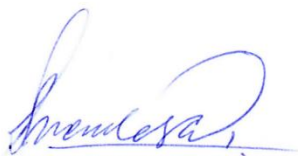
**SECCIÓN**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ-2018**



---

Mg. Luz MORALES CALLLE

**PRESIDENTE**



---

Dr. Eleodoro ALVAREZ ENRIQUEZ

**SECRETARIO**



---

Dr. Daniel, Molina Gallegos.

**VOCAL**

A mis padres y hermanos por su apoyo  
incondicional que me brindan día a día,  
a Saúl mi hijo quien me motiva  
a seguir adelante.  
(Lisset Dannitza).

Con cariño y gratitud a mi esposa e hijos, quienes  
me brindaron su apoyo incondicional durante mi  
Superación.

(David)

## AGRADECIMIENTO

A la ilustre Universidad Cesar Vallejo de la ciudad de Trujillo por brindarnos una educación de calidad y una gran oportunidad para continuar con nuestros estudios de maestría mediante la Escuela de Posgrado en Administración de la Educación.

A las distinguidas autoridades, docentes, y personal administrativo de la Universidad Cesar vallejo de Trujillo, Sub-Sede Ayacucho, Programa Especial de Posgrado, Sector Educación; quienes con sus sabias enseñanzas contribuyeron para seguir formándonos en nuestra vida profesional.

A nuestro apreciado asesor, **Dr. Molina Gallegos, Daniel**, por su apoyo y orientaciones acertadas en el desarrollo y culminación de esta investigación.

Al director y la plana docente de la Institución Educativa Publica JEC (Jornada Escolar Completa) “María Parado de Bellido” de Cangallo, por la facilidades en el llenado de encuestas y el acopio de datos para la realización de esta investigación.

Los autores.

## DECLARACION JURADA

Nosotros, Lisset Dannitza Bautista Ayala; identificada con DNI N° 45459215; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, presentamos la tesis titulada: Estrés Laboral y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada: es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Ayacucho, julio del 2018.



---

Bach. Bautista Ayala, Lisset Dannitza  
DNI N° 45459215


## DECLARACION JURADA

Yo, David García Ochante; identificado con DNI N° 43737526; estudiantes del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, presentamos la tesis titulada: Estrés Laboral y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.

Declaramos bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada: es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.



Ayacucho, julio del 2018.

---

Bach. García Ochante, David  
DNI N° 43737526

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado presentamos ante ustedes la tesis titulada: “Estrés Laboral y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018”, con la finalidad de determinar la relación que existe entre estrés laboral y desempeño docente, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Los autores.

## ÍNDICE

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	ix
<b>ABSTRACT</b>	x

## I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos Previos	20
1.3. Teorías Relacionadas al Tema	23
1.4. Formulación del problema	37
1.4.1. Problema general	37
1.4.2. Problemas específicos	37
1.5. Justificación del estudio	38
1.6. Hipótesis	39
1.6.1. Hipótesis general	39
1.6.2. Hipótesis específicos	39
1.7. Objetivos	40
1.7.1. Objetivo general	40
1.7.2. Objetivos específicos	40

## II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación	42
2.2. Variables	43
2.2.1. Variables	43
2.2.2. Operacionalización de variables	44
2.3. Población y muestra	48
2.3.1. Población	48
2.3.2. Muestra	49



2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.4.1. Técnica	49
2.4.2. Instrumento	50
2.4.3. Ficha técnica	51
2.4.4. Validez	52
2.4.5. Confiabilidad	52
2.5. Métodos de análisis de datos	53
2.6. Aspectos éticos	53
<b>III. RESULTADOS</b>	
3.1. Descripción de resultados	56
3.1.1. Nivel descriptivo	56
3.1. 2. Nivel inferencial	61
3.2. Prueba de normalidad	61
3.2.1 Prueba de hipótesis	62
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	67
<b>V. CONCLUSIONES</b>	72
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	75
<b>VII. REFERENCIAS</b>	77
<b>ANEXOS</b>	
<b>Anexo N° 01:</b> Acta de aprobación de originalidad de la UCV	
<b>Anexo N° 02:</b> Instrumentos	
<b>Anexo N° 03:</b> Validez de instrumentos	
<b>Anexo N° 04:</b> Resultado de confiabilidad	
<b>Anexo N° 05:</b> Matriz de consistencia	
<b>Anexo N° 06:</b> Constancia desarrollo de trabajo de investigación	
<b>Anexo N° 07:</b> Otros	

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la influencia del estrés laboral sobre el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Pública “María Parado de Bellido” de la provincia de Cangallo – Ayacucho, para el cual, se utilizó el método cuantitativo; con diseño descriptivo correlacional; la población comprendió a 28 docentes de diversas áreas; el recojo de información fue a través de la encuesta y el cuestionario; el estadígrafo utilizado para calcular la intensidad y asociación entre las variables de estudio fue la Rho de Spearman en razón de que las variables son del tipo ordinal y el tamaño de la muestra es menor a 30 unidades de estudio. Los resultados registran que, el 28,6% (8) de docentes se ubica en la valoración proceso respecto al desempeño docente y nivel medio en relación al estrés. Las conclusiones afirman que, existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente en la medida que el valor de  $\rho = -0,892$  lo que significa que la asociación entre las variables es inversa muy alta, es decir a mayores puntajes en estrés laboral le corresponde menores puntajes en desempeño docente, mientras que al ser el  $p\_valor = 0,00$  que es menor al nivel de significancia  $\alpha(0,05)$ , se ha aceptado la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

### **Palabras claves:**

Estrés laboral/desempeño docente.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the influence of work stress on the performance of teachers of the Public Educational Institution "María Parado de Bellido" of the province of Cangallo - Ayacucho, for which, the quantitative method was used; with descriptive correlational design; the population comprised 28 teachers from different areas; the collection of information was through the survey and the questionnaire; The statistic used to calculate the intensity and association between the study variables was Spearman's Rho because the variables are of the ordinal type and the sample size is less than 30 units of study. The results show that, 28.6% (8) of teachers are located in the process evaluation regarding teaching performance and average level in relation to stress. The conclusions state that there is a relationship between work stress and teacher performance as the value of  $\rho = -0.892$  which means that the association between the variables is very high inverse, that is, higher scores in work stress corresponds to minors scores in teacher performance, while being  $p\_value = 0.00$  that is lower than the level of significance  $\alpha$  (0.05), the alternative hypothesis has been accepted and the null hypothesis was rejected, with a level of significance of 5% and a 95% confidence interval.

### **Keywords:**

Stress / Teaching Performance.

## **I. INTRODUCCIÓN**

## **1.1 Realidad problemática**

En la globalización caracterizado por la competencia las personas sufren de múltiples enfermedades, entre las resaltante tenemos al estrés y es un factor determinante para la conducta humana. El estrés es causado por exceso de demanda del entorno sobre la capacidad del individuo, es decir hay una presión externa ya sea familiar, laboral o sentimental. Está relacionada con la que se espera de nosotros tenemos una presión del jefe, de los padres, del novio la novia, en la escuela y/o universidad presión para cumplir los trabajos de área en todos los cursos y una exigencia para responder a esa presión genera estrés. En definitiva este mal que nos aqueja está relacionado con la acción y conducta.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), luego de un amplio diagnóstico y procesamiento de datos presentó un informe de suma importancia al ver el crecimiento del porcentaje de enfermedades mentales que afectan a los pobladores en la actualidad. Los profesionales que atienden casos sobre la salud mental, indican que no se puede dejar de lado la atención y cuidado del trabajador sobre el entorno de desenvolvimiento laboral.

Nuestra época es una de muchos cambios en la que cada año pasa más rápido que el otro. Un estudio de la historia nos muestra y nos explica que hay una aceleración de los tiempos: antes las personas vivían más, antes el tiempo duraba más, antes las cosas cambiaban menos, duraban dos o tres o más años, tenían una base de estabilidad; ahora de un año a otro han cambiado todas las cosas. El estrés se ha convertido hoy en día en la variable independiente que manipula nuestras conductas y muchos de nuestros actos negativos es causando en gran medida por el estrés

El estrés laboral es tratado como un principal factor que influye y causa en la salud de los trabajadores de una institución consecuencias que están mostradas como improductividad e incompetencias que está afectando a los logros de los objetivos comunes institucionales.

Lazarus y Folkman (2007), precisan que el estrés laboral se manifiesta en el tipo de relación interpersonal efectuada en el centro de trabajo y el contexto en la que se desenvuelve un trabajador. En un contexto el trabajador se expone a situaciones distintas, las cuales le produce esfuerzos y demandas que pone en riesgo su bienestar y salud.

Leka (2004), afirma que el estrés laboral produce en la salud de los trabajadores dificultades bio – psico- sociales, ya sea por dificultades familiares o personales que van produciendo dificultades en el aspecto introspectivo – personalidad que como consecuencia está influyendo en el progreso y desarrollo del centro laboral donde prestan sus servicios. Además, indica el autor que si un servidor presenta signos de estrés muestra síntomas de sensibilidad, desmotivación y baja producción en su trabajo. En una institución educativa en la que el docente ejecuta un trabajo directo con los estudiantes, padres de familia, docentes, directivos, es muy vulnerable de sufrir estrés laboral.

La OMS, indica que el estrés desarrolla consecuencias en la salud de los trabajadores; precisa, que el 15% de los ciudadanos muestran síntomas deficientes, y se avizora que para el 2030 será el factor principal que afecte a toda la humanidad, sea el estrés.

Además, la OMS menciona que 16,5%, de la población femenina son las que presentan mayor riesgo de depresión; a diferencia de los varones solo lo padecen el 8,9%. El estrés se convierte en un problema que tiene como causas el desenlace de enfermedades que afecta a los trabajadores en diversas ramas laborales. Por lo anteriormente indicado; se puede incidir que el campo educativo, cuyo actor principal: como mediador o guía es el docente; quien como formador de personas se enfrenta a múltiples acciones y actividades amplias y delicadas; por lo tanto, es un sector muy vulnerable y propenso a desarrollar índices elevados de estrés.

Los resultados alcanzados por el Instituto de Integración precisa que en nuestro país el 58% de los peruanos manifestaron sufrir estrés laboral; el

problema del estrés afecta de manera importante a todo trabajador, sobre todo a aquellos que se dedican al campo laboral – de servicio de atención al público – sector administrativo.

Además, en este estudio, se señala que las mujeres en un 63% presentan índices elevados de estrés que a diferencia con los varones que alcanzan el 52%. Sólo el 8% de los ciudadanos de nuestro país demuestran vivir sin estrés. En conclusión, los peruanos en su mayoría sufren de estrés a causa de problemas económicos y de salud.

En nuestro país el sector educación está en una emergencia real desde los años 80, a razón de que no existían políticas educativas definidas, cada gobierno que ingresa establece políticas propias que en cinco años no se concretizan; es por ello, que el año 2006 construyó el Proyecto Educativo Nacional donde se plantean objetivos estratégicos y políticas claras y definidas sobre metas a lograr al 2021; y por ende, corresponde a cada gobierno que ingrese tener en cuenta la ruta educativa establecida que oriente toda decisión política educativa en nuestro país.

Dentro del contexto social y económico que corresponde vivir al docente de nuestro país, es calamitoso que hasta este momento sea el sector menos atendidos con un presupuesto anual del 6%, no existe voluntad política para reconsiderar la dignidad laboral de los docentes de nuestro país; huelga tras huelga, es la forma común que el sector docente logra algunos beneficios que vaya a favor de la canasta familiar, porque es lo económico que se tiene muy descuidado. Una política educativa que busque la calidad en los procesos de aprendizajes es adecuada siempre y cuando vaya de la mano la atención de las necesidades económicas y sociales de los docentes del Perú.

El Proyecto Educativo Nacional que fue establecido en consenso como política educativa en nuestro país rumbo al 2021, plantea en su objetivo estratégico 3; el desarrollo de un sistema integral de la formación docente, esto de carácter continua y acorde a los avances pedagógicos y científicos; propiciando

que los docentes ejerzan un desempeño ético en la profesión; direccionando el logro de buenos aprendizajes en los estudiantes y efectivizando la revaloración social de la carrera docente. Es muy necesario desarrollar una nueva docencia con un horizonte funcional a una educación de calidad; además, hacer de la escuela un espacio de aprendizaje en la que se desarrolle los valores democráticos y de respeto, asentando bases de una adecuada convivencia intercultural, desarrollando la criticidad y la creatividad; relacionando el saber y la ciencia, promocionando la cultura del emprendimiento en los jóvenes y de una ciudadanía con convivencia en una cultura de derechos.

El MINEDU ha iniciado un trabajo implementando el llamado **Marco de Buen Desempeño Docente**, teniendo por finalidad la revalorización de la identidad, el saber y la práctica de la labor docente; cuyo objetivo es dar una nueva visión de docencia en nuestra sociedad y que todos los maestros sean protagonistas de este cambio, efectuando un trabajo de calidad.

La labor docente dentro de la sociedad es muy importante, y como dice la frase: “la educación es el desarrollo del pueblo”, todo docente de aula sabe que la función pedagógica es de importancia vital en cada rincón del país; puesto que el docente de la costa, sierra y selva contribuye en ese desarrollo social adaptándose a contextos inclusive ajenos a él, es una realidad concreta.

El docente ejerce la labor pedagógica dentro de una institución educativa, que tiene por finalidad que los estudiantes adquieran y desarrollen las competencias previstas. El ejercicio docente trasciende a un trabajo de carácter social e institucional en la que el docente con sus pares y jefes inmediatos coordinan, planifican, ejecutan, evalúan los diversos procesos pedagógicos y administrativos. Este tipo de trabajo colectivo hace que el docente este comprometido con todo los aspectos: pedagógico, administrativo y; además, comprometido con los objetivos institucionales que desde las aulas se asientan los resultados.



La política educativa actual, prioriza la creación de Instituciones Educativas con Jornada Completa (JEC) es un modelo piloto que busca lograr aprendizajes de calidad, ¿más horas de clase conlleva a lograr calidad educativa?, desde mi perspectiva docente falta mucho que implementar: aumento de horas de jornada diaria, trabajo de doble turno, tecnología escasa y obsoleta, líneas de internet sin la velocidad necesaria, falta de personal docente y administrativo, carga de acciones propias del trabajo pedagógico, planes curriculares definidos hacer cumplidos, falta de capacitación docente, entre otros factores que enfrentamos a diario, en tal razón se hace presente la desmotivación, el estrés y ello conlleva a no cumplir a cabalidad los objetivos institucionales.

La Ley de la Carrera Pública Magisterial N° 29994; es otro de los factores preocupantes para los docentes peruanos, la cual se orienta aun sometimiento y condicionamiento de la estabilidad laboral de directores y docentes. La meritocracia, es un aspecto que en la norma se precisa; en la que se ofrece brindar un trato igualitario en oportunidades, creando trabajos en buenas condiciones con el fin de garantizar el buen desempeño docente en todas las Instituciones Educativas del país. Para gozar de los beneficios de esta norma, el único medio para su ingreso e inserción es someterse a la evaluación permanente, que muchos maestros rechazan de manera contundente, entendiendo que el fin único es ir excluyendo de la carrera docente a los profesores que no se encuentran dentro de los requisitos de la evaluación nacional. Otro factor negativo que produce el desenlace del estrés laboral es el mal clima institucional (factor interno), que en la mayoría de las Instituciones Educativas falta por practicar la buena cultura de convivencia democrática y positiva.

La infraestructura y equipamiento de una Institución Educativa también influye en el logro de objetivos institucionales y profesionales de los docentes: aulas acondicionadas, muebles no ergonómicos para estudiantes, tecnología sin acceso a internet, falta de manejo y acceso a datos del sistema institucional, falta de materiales de trabajo; es otro punto negativo que afecta a la estabilidad emocional del profesor; así como una injusta forma de la distribución de la carga

horaria docente; generalmente la preferencia de los docentes nombrados quienes escogen adecuadamente sus horas de trabajo y lo que resta ubican a los contratados; esta situación conlleva a estresar al docente y le cambia su estado emocional.

Otro de los problemas que se da en el ámbito escolar es la convivencia con alumnos que demuestran poco o nada de interés por su avance académico; además, se evidencia que existen grupos de estudiantes con problemas de aprendizaje, y que por parte del docente requiere una dedicación casi exclusiva para llevar a la par a todo el grupo; esto también es una de las causas para que el docente esté estresado en el trabajo.

En la provincia de Cangallo lo cual se percibe también estos malestares, cabe remontar a los años 80, la provincia de Cangallo fue el epicentro de la violencia social, y la mayoría de la población adulta entre ellos docentes no han podido superar los daños emocionales causado por la guerra interna y se requiere la urgente intervención y atención a la salud mental.

El Instituto Nacional de Salud Mental (INSM), precisó en un informe sobre la situación psicológica y la salud mental de la región Ayacucho, e indicó que el 73% de ciudadanos tiene y manifiesta trastornos mentales. Además, indica que un 24,8% de personas mayores de 14 años habían sufrido estrés postraumático. De la cual se puede deducir que existe una buena cantidad de ciudadanos de la región Ayacucho que sufren y sufrieron las consecuencias del conflicto social (terrorismo) vivido en los años 80, y posiblemente esas secuelas se muestran en situaciones de dificultad, trayendo como consecuencias el desarrollo de un cuadro de estrés.

En la provincia de Cangallo, en la Institución Educativa de Jornada Escolar Completa “María Parado de Bellido” más del 60% de los docentes presentan síntomas de estrés; con carácter de desmotivación, desinterés, ineficaz labor, trabajo improductivo; uno de los factores causantes sería la remuneración mensual (RIM: 2 100 nuevos soles) que no cubre la canasta básica familiar;

puesto que más del 40% de la remuneración del docente sirve para cubrir gastos de desplazamiento, alojamiento, alimentación, compra de materiales, etc. Además del alejamiento de la familia, trabajar en condiciones no adecuadas, soportar factores climáticos y otros. Todas estas dificultades provocan el estrés laboral en los docentes.

Según mi percepción las exigencias de los coordinadores pedagógicos por cumplir con las horas efectivas, las horas adicionales y actividades del Plan Anual de Trabajo, es una de las causas y razones que también genera el estrés laboral en los profesores de la Institución Educativa “María Parado de Bellido”, a esto se suma el escaso encuentro familiar de los docentes por encontrarse lejos de ellos, es decir, la mayoría de los docentes que laboran en esta institución proceden de la ciudad de Huamanga, capital de la Región Ayacucho, quienes tienen la oportunidad de reencontrarse con sus seres queridos cada fin de semana, quincenal en algunos casos y en otros de manera mensual.

Las actitudes observadas en los docentes con estrés laboral son:

- ✓ Desmotivación para el trabajo.
- ✓ Depresión y autoestima baja.
- ✓ Antisocial y desconfiado con sus colegas y directivos.
- ✓ Conformismo profesional.

Sobre el desempeño docente se puede apreciar:

- ✓ Poco interés en la preparación de sus sesiones diarias de clases.
- ✓ No utilizan recursos tecnológicos u otros que puedan motivar y despertar el interés de los aprendizajes de los estudiantes.
- ✓ Falta de interés en la actualización y desarrollo profesional.

Las dificultades mencionadas deben ser atendidas por las entidades correspondientes como el MINEDU, UGEL y el Sindicato Único de Trabajadores del Perú (SUTEP), son los primeros quienes deben de velar por la mejora de las condiciones laborales de todos los maestros del Perú.

Con el presente trabajo alcanzamos la propuesta y reto a todos los directores para hacer un diagnóstico institucional que permita identificar factores y consecuencias que no permiten el logro de objetivos institucionales, y con dicha identificación ir formulando e implementando acciones de intervención ante el estrés que afecte a los docentes de su institución.

## **1.2 Trabajos previos.**

### **A nivel internacional**

Según investigaciones de carácter internacional llevados a cabo en México y Argentina por (Tisiotti 2007) reporta cifras relacionados al estrés laboral o síndrome de burnout. En México el 30% de docentes padecen de esta enfermedad, en Argentina el 80% de docentes presentan síntomas de esta enfermedad. A sí mismo el estudio realizado por Ortiz (2008) en América Latina en docentes de diferentes Instituciones Educativas, nos revela que alcanzan valores superiores al 50% de población estudiada en la categoría de estrés moderno, como también en el estudio realizado por Díaz en el (2013) respecto al estrés docente en la población peruana nos precisa que: En una sociedad como el Perú, que enfrenta problemas de contaminación auditiva, situaciones de inseguridad, trabajo informal, disminución de valores, sumado a la violencia sociopolítica de los años ochenta que según investigaciones repercute hasta la tercera generación, pone en peligro y riesgo la vida de los ciudadanos y en especial la vida de los adolescentes, quienes se han visto obligados a actuar impulsivamente y de atribuir éxitos y fracasos, teniendo un impacto estresante, así mismo se ha registrado datos del estrés docente y sus consecuencias se ha visto reflejada en el quehacer del docente por quejas dadas por los propios estudiantes y de directivos y padres de familia, lo cual se ha observado que el estrés es una respuesta del organismo reflejado también en el rendimiento escolar y conducta de los estudiantes. Las investigaciones realizadas por la comisión de la verdad y reconciliación (CVR) en nuestro país, en su último informe nos dan a conocer: que en el Perú hubo más de setenta mil muertos, a esta suma habría que aumentar, los torturados,

desaparecidos y amenazados, agregar además la pobreza extrema, la desocupación, entre otros. Definitivamente estos antecedentes también son factores del estrés y que repercute en la población, docentes, estudiantes y ciudadanía de nuestra región.

Oramas (2013), en su trabajo de investigación titulado “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”, llegó a las siguientes conclusiones:

- Los factores más importantes que generan el estrés en los docentes cubanos son: el volumen de trabajo, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo.
- El 88.2% de docentes en estudio presentan síntomas de estrés y obviamente se encuentran estresados en su centro de trabajo.
- El 67.5% padece del Síndrome de Burnout teniendo como sintomatía: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

**Cárdenas, Méndez y González** (2014), en su trabajo titulado “Evaluación del desempeño docente, estrés y Burnout en profesores universitarios”, llegaron a las conclusiones siguientes:

- La falta de realización personal correlacionó de manera significativa con el cambio de desempeño docente, considerándose una correlación negativa, lo que significa que, a mayor incremento de la falta de realización personal, queda disminuida el desempeño docente.
- La relación entre el desempeño docente y en el burnout radica, principalmente, en la relación del docente con su institución y los aspectos organizacionales que causa el desgaste emocional y el agotamiento a través de las insatisfacciones del docente en su centro laboral.

## **A nivel nacional**

**Balcázar** (2013), en su trabajo de investigación titulado “Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria”, llegó a concluir que:

- El agotamiento emocional como consecuencia del estrés laboral guarda una relación directa de influencia negativa con el rendimiento académico.
- El estrés laboral vinculado con la despersonalización mantiene una relación directa proporcional negativa con el rendimiento académico.

**Huamanchumo** (2016), en su trabajo de investigación titulado “Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo”, llegó a concluir que:

- El 59.3% de docentes evaluados presentan un nivel elevado de estrés laboral debido a que los trabajadores se encuentran emocionalmente agotados por el trabajo.
- El 42,2% de docentes considera que las relaciones con los jefes, preparación inadecuada, carencia de sostén, conflicto con otros trabajadores y sobrecargo de trabajo causa un nivel elevado de estrés.

## **A nivel regional**

Richarte y Risco (2015), en el trabajo de investigación titulado "Factores condicionantes al estrés laboral en profesionales que laboran en el servicio de ginecoobstetricia del hospital 11 Essalud Ayacucho de agosto - octubre del 2015", los investigadores llegan a concluir que:

- El 56.1% (23) de profesionales que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital 11 Essalud Ayacucho presentaron estrés severo y el 43.9% (18) estrés moderado.

- Los factores que condicionan al estrés en profesionales que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital II Essalud Ayacucho fueron la profesión 29.3% (Obstetra), la edad 39 % (45 a 64 años), el sexo 51.2% (femenino), estabilidad laboral 36.6% (contratado) y las relaciones interpersonales 34.1% (bueno).

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Estrés laboral**

Stonner (1994) indica que el estrés laboral se manifiesta a través de un cuadro de angustia que el trabajador muestra en una situación difícil y se considera incapaz de realizar las tareas y actividades encargadas en su entorno laboral.

De la misma forma, Davis y Newstrom (1991) consideran que el cuadro de estrés laboral se muestra en momentos en la que un trabajador evidencia pereza, desmotivación y cansancio emocional frente a sus actividades sintiéndose insuficientes de lograr sus objetivos laborales.

Maslach y Jackson (1982) definen como Burnout a “una manifestación del comportamiento causado por el estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional, en la que están relacionadas síntomas como: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en la relación con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP). El Burnout es considerado la consecuencia del estrés laboral. Por ello, afecta las relaciones interpersonales, dentro del ámbito laboral y familiar. La persona estresada pierde la energía positiva y se vuelve apático; esto lleva a la desmotivación, que impide el cumplimiento de metas y objetivos.

Así mismo explican que “la desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento, son causas del Burnout; este

término connota como estar quemado, agotado, fatigado, o exhausto. Cuando la persona llega a un cuadro de estrés, esto genera la frustración de metas u objetivos personales y sociales, de ello nace el sentimiento de culpabilidad y remordimiento, que oprime a la persona en su día a día, ello, que coadyuva a seguir en el círculo del estrés.

### **1.3.2. Síntomas del estrés laboral**

Los síntomas que puede presentar un trabajador que sufre estrés laboral son dos:

- a. Síntomas de nivel emocional:** Está referida a aquellas variaciones y sintomatía emotiva en la persona que se manifiesta a través de la irritabilidad, cólera, ira, miedo y ansiedad; estas se generan por la responsabilidad que asumen: que todo resulte bien; además, la misma presión por la función que cumple dentro de la entidad. Muchos de los trabajadores no se sienten libres de manifestar esas actitudes, al contrario, esconden y se contienen para evadir ser descubiertos o separados de su centro laboral.
  
- b. Síntomas de nivel físico:** Hace referencia a toda manifestación corporal que muestra el trabajador que padece el estrés laboral; estas son: dolor de cabeza, fatiga, desgano, mareos, dolores estomacales; entre otros. Muchos trabajadores tienen esta sintomatía, pero no saben por qué y no le prestan mucha atención; por lo tanto, es muy necesario hacerse un examen de descarte. El desgaste físico en el trabajador es inevitable, ya que, los ajetreos del día a día conllevan al cuadro de estrés. Los síntomas a nivel físico son los más notorios dentro de relaciones laborales y familiares; muchas veces las personas son inconscientes de padecer el estrés laboral que genera consecuencias negativas en su organismo, es recomendable solicitar ayuda profesional para contrarrestar este mal y no llegar a límites fatalistas.

### **1.3.3. Causas del estrés laboral.**



Las causas y razones más comunes que desenlazan el estrés laboral son:

**El volumen y ritmo de trabajo:** Todo trabajador al cumplir una función dentro de una entidad, asume a la vez diversas tareas con alto grado de responsabilidad; desde luego el trabajador debe responder a los lineamientos y políticas laborales; incluso parte de las tareas son asumidas en otros espacios como la casa, y otros horarios; pues tiene en mente cumplir con los objetivos institucionales.

**La rutina laboral.** Es otro de los factores causantes del estrés laborales, esta se evidencia cuando el trabajador realiza sus tareas de manera repetitiva sin generar ningún cambio o novedad; esto conlleva a descuidar el trabajo, genera aburrimiento y no se cumplen los objetivos institucionales.

**La inestabilidad laboral:** Es uno de los factores fundamentales en el sector educación en estos últimos años es la falta de estabilidad laboral: directores encargados para 3 años, docentes contratados cada 6 meses; ello conlleva a la angustia de no ser renovado en el trabajo o que va ser suspendido por alguna razón ocasiona en el docente una inestabilidad emocional que se evidencia con el desánimo, desinterés, falta de compromiso laboral y es muy propenso a sufrir el estrés.

**El alto nivel de responsabilidad:** Laborar con mucha responsabilidad está planteado en la norma de función y ética profesional docente; el contexto laboral de un docente: aula de clase y personas que están ávidas de aprender y desarrollar capacidades y competencias; debe ser manejado con eficiencia y eficacia porque hablamos de la formación de la personas; esa es una responsabilidad profesional social, que si no se dirige de manera correcta se daña un ser humano y las consecuencias son negativas y estar sometido a no cometer errores ocasiona en la persona el estrés laboral.

**Falta de apoyo:** El apoyo es una actitud muy significativa, ya que otorga seguridad emocional al trabajador, de esta manera podrá efectuar su trabajo con confianza. Esto es evidente cuando el profesional docente es nuevo o se inserta

por vez primera a la labor pedagógica en aula; puesto que en ese contexto existe una variedad de acciones que ejercer; y a veces la falta practica hace que varíe la estabilidad emocional y no sea eficaz su rol docente. Otro contexto es cuando el docente con mucha experiencia tenga que insertar nuevos mecanismos de trabajo pedagógico y se les hace muy difícil entenderlo y muchas veces están en contra de esas reformas; esas presiones laborales hacen que genere cuadro de estrés; más aún cuando no se tiene apoyo de sus pares o jefes inmediatos.

**Acoso laboral:** También llamado hostigamiento laboral o “mobbing” es una situación de violencia habitualmente es dirigida hacia una persona (víctima) por parte de una o varias personas, con el objetivo de aislarla del grupo laboral y eventualmente, conseguir que renuncie o que sea despedida.

El quinto compromiso de gestión escolar 2018 denominado ***gestión de la convivencia escolar en la institución educativa*** tiene que ver con la implementación de las normas de convivencia, el reglamento interno, jornadas de orientación pedagógica y de convivencia escolar con padres de familia, etc.; todo ello, direccionado al fomento de una cultura de la buena convivencia entre todos los estamentos educativos; esto involucra en desterrar todo tipo de violencia como el acoso laboral docente y sus otras manifestaciones.

**Utilización inadecuada de las posiciones de poder:** El autoritarismo y el trato vertical dentro de una institución educativa, cambia el contexto del clima institucional, convirtiéndola en un espacio no motivador al trabajo, irritabilidad, de malas relaciones entre pares y con respecto al efectivo trabajo se hace improductivo por la presión que ejercen los jefes superiores. El verticalismo como relación jefe – superior y trabajador – inferior, hace que la efectividad, eficiencia y productividad del trabajo disminuya o resulte de mala calidad, en el sector educativo esto se ve representado con logros mínimos de capacidades y competencias en los estudiantes.

**Falta de reconocimiento:** En muchas de las instituciones educativas falta desarrollar el principio de reconocimiento y estímulo hacia la labor efectuada por

el docente. El reconocimiento es una acción positiva que motiva y otorga autonomía y seguridad al trabajador, haciéndole sentir valioso y útil en la institución; como consecuencia el trabajador efectiviza su labor obteniendo buenos resultados, cumpliendo con el objetivo de la institución. Por otro lado, es cierto que muchos docentes hacen el esfuerzo de viajar a lugares muy asilados, separados de sus familiares, con la finalidad de cumplir con su labor. Generalmente este esfuerzo es no reconocido. Asimismo, la falta de reconocimiento a la labor docente genera desmotivación, apatía y falta de compromiso voluntario de parte del docente.

**Condiciones ambientales del lugar de trabajo:** La infraestructura institucional es un factor muy importante para garantizar el efectivo trabajo del docente, de manera directa una mala infraestructura desmotiva el trabajo; la carencia de aulas, techos, baños, materiales, tecnología; influye en la inoperancia, desmotivación, desgano a cumplir con la efectiva labor docente, cuyos resultados son desalentadores en el logro de aprendizajes.

#### **1.3.4. Las consecuencias del estrés laboral**

**El estrés aflige a los individuos que desempeñan su labor pedagógica, y a la institución educativa al cual pertenecen.** Un trabajador que desencadena el estrés, presenta males físicos y psíquicos, estas consecuencias son variables de persona a persona.

Los especialistas indican que cuando una persona tiene malestar físico y psíquico no estará en la capacidad de realizar actividades como se espera lo haga, porque ambos factores involucran en la reducción de motivación hacia el logro del trabajo. El malestar psíquico y físico no genera disponibilidad para el desempeño laboral; es decir, una docente con síntomas de estrés, no tiene un buen desempeño en su labor pedagógica.

#### **1.3.5. Tipos de estrés laboral**

Hans Selye (1907-1982), **precisa la existencia de dos tipos de estrés laboral: positiva y negativa**, las cuales tienen diferentes formas de afección

hacia los trabajadores. Además, estableció la diferencia entre **estrés positivo (eustrés)** y **estrés negativo (distrés)**.

**Eustrés (estrés positivo o beneficioso):** Es un mecanismo de defensa originada por nuestro organismo, para contrarrestar al estrés. Este tipo de estrés laboral es considerado provechoso, porque fortalece nuestro estado de ánimo y como resultado respondemos con éxito en nuestro trabajo. Nuestro organismo genera mecanismos de defensa físicos y psíquicos, en este caso es un mecanismo de defensa para contrarrestar el estrés negativo, que genera del bajo rendimiento laboral, por ello, es estimado como un estrés positivo, beneficioso para el desempeño laboral.

**Distrés (estrés negativo o perjudicial):** Es lo contradictorio al eustrés, en este caso el organismo no responde de manera adecuada al malestar de estrés que se manifiesta. Esta situación se origina cuando estamos envueltos ante sucesos estresantes por la misma carga de trabajo que realizamos, llegando a disminuir nuestra respuesta a las funciones de nuestra actividad. Generalmente la rutina laboral nos lleva al cuadro de estrés negativo, denominado distres, este tipo de estrés tiene consecuencias negativas en nuestro organismo, por ello genera el cansancio, desgano, desmotivación, etc. El estrés negativo (distres), suele reducir nuestro desempeño laboral, generando el aburrimiento y la ineficiencia.

#### **En función de la duración y el alcance del estrés laboral:**

El Doctor Oscar E. Slipak, identifica dos tipos de estrés laboral al cual denomina estrés laboral episódico y crónico.

**El episódico:** Es el estrés laboral que se presenta de forma momentáneamente, es decir, no se alarga por mucho tiempo, es un estrés que se suele superar buscando frenar y desaparecer todos los síntomas; esto se da frecuentemente en las personas que se someten a diversas situaciones nuevas por ejemplo cuando se realiza un examen o entrevista o cuando un trabajador es despedido de su empleo, etc. Los seres humanos estamos propensos a

estímulos externos e internos que pueden afectar nuestra integridad emocional y física. En este caso, el estrés afecta a ambas dimensiones; uno de los tipos de estrés que sufrimos constantemente es el estrés episódico, que tiene una duración efímera; pues solemos contrarrestar con el deporte, el cine, la danza, etc.

**El crónico:** Es cuando la persona vive o trabaja expuesta a situaciones peligrosas o en ambientes no adecuadas, y como tal lleva en sí malestares de estrés que poco a poco afecta su integridad física y psíquica. Es otro tipo de estrés, que a diferencia del estrés episódico tiene una larga duración. Su origen puede ser por diversos factores, muchas veces no estamos satisfechos con nuestro centro laboral, con el cargo que ocupamos, con el papel que desempeñamos dentro de la institución educativa, etc. Esto conlleva a padecer este tipo de estrés crónico, que es difícil de contrarrestar, porque el docente vive encerrado en el cuadro de estrés y hace nada o casi nada para salir de él.

#### **1.3.6. Fases del estrés laboral**

Hans Selye (2002) precisa que existen tres fases en el desencadenamiento del estrés: alarma, resistencia y agotamiento.

**Fase de alarma:** Es la respuesta de reacción de nuestro organismo, el cuerpo al sentir los ataques impulsa fuerza y energía, que hará que todo vuelva a su normalidad.

**Fase de resistencia:** Es la etapa en la que el organismo se acostumbra a un hecho estresante y esta se adecua de manera natural en nosotros.

**Fase de agotamiento:** Es la fase en la que las energías de nuestro organismo son consumidas por la continua resistencia, ocasionando grandes perjuicios en la salud.

#### **1.3.7. Fundamentos teóricos del desempeño docente.**

**El Desempeño Docente.**

Lo primero es saber que es un docente para entender que es un sujeto social propenso a sufrir estrés por la labor que ejerce al formar íntegramente a una persona; en este caso a un estudiante, que como dice las normas el trabajo docente debe estar ceñido al logro de perfiles de egreso y las 29 competencias que debe desarrollar durante toda la etapa de la EBR, según el Currículo Nacional vigente.

La Ley de la Reforma Magisterial (2012), define al profesor como un agente fundamental del proceso educativo; puesto que hoy en día es considerado como un mediador del proceso de enseñanza - aprendizaje, dejando al estudiante que construya sus propios aprendizajes; además el profesor presta un servicio público concretizando una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia, logrando desarrollar las capacidades y competencias acorde a las normas establecidas en las políticas educativas.

Algunos autores indican sobre el desempeño docente; Sánchez (2011), son las actividades planificadas que cumple diariamente el docente, acorde a la carga horaria laboral semanal - mensual que puede ser de 24, 30 y 32 horas.

En cambio; Cahuana (2012) indica que el desempeño docente es el trabajo pedagógico que demuestra un docente en la interrelación diaria en aula, esto se efectiviza con el empeño de logros óptimos como resultados de sus funciones.

El Ministerio de Educación a través de la Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED, aprueba y establece el **MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**, en la que se definen los dominios, las competencias y los desempeños que están acordes a la eficiente labor docente y que son exigibles a todos los docentes de la Educación Básica Regular del país. Además, se estableció los propósitos específicos del Marco del Buen Desempeño Docente, las cuales son:

- a. Establecer un lenguaje común entre los que ejercen la profesión docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.

- b. Promover que los docentes reflexionen sobre su práctica, se apropien de los desempeños que caracterizan la profesión y construyan, en comunidades de práctica, una visión compartida de la enseñanza.
- c. Promover la revaloración social y profesional de los docentes, para fortalecer su imagen como profesionales competentes que aprenden, se desarrollan y se perfeccionan en la práctica de la enseñanza.
- d. Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente.

El marco del buen desempeño docente es un documento instructivo del Minedu, que contiene indicaciones sobre como deben desempeñar los docentes su labor pedagógica. Para ello, divide este documento en dominios, competencias y los desempeños, que rigen el óptimo cumplimiento de la importante labor docente. Es una guía que orienta la labor docente, por ende, todos los docentes del Perú deben cumplir con las exigencias de dicho documento; con fines de mejorar la calidad de la enseñanza-aprendizaje en todo el territorio peruano. Por otro lado, es entendido como un documento instruccional que estandariza el cumplimiento de los objetivos educativos que deben brindar los docentes a la sociedad peruana.

#### **1.3.8. Los dominios del Marco del Buen Desempeño Docente.**

El Ministerio de Educación estableció 4 grandes dominios de desarrollo profesional docentes.

##### **Dominio 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.**

Este dominio se evidencia cuando el docente ejecuta la planificación de su trabajo pedagógico; esto concierne a formular la programación curricular, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje; siempre dentro del marco del enfoque intercultural e inclusivo. Desarrollar una sesión de aprendizaje no se trata de improvisar, por ello, los docentes hacen una planificación de su sesión, esto implica preparación científica, pedagógica y metodológica que coadyuven en la mejora constante del aprendizaje. La planificación y preparación de las unidades didácticas y/o sesión de aprendizaje debe contar con oportunas adecuaciones al

contexto de los estudiantes ya que, el Perú es pluricultural y diversos; en ese sentido, el ritmo de aprendizaje de los estudiantes también es variado. Por otro lado, se debe dar cumplimiento a la programación curricular, pero respetando las características del aula.

Este dominio involucra desarrollar 2 competencias:

- a. **Que todos los contenidos a enseñar deben estar acorde a las características del contexto en la que se desarrolla el estudiante; puesto que esta permitirá efectivizar el desarrollo de competencias y capacidades.**

Esta competencia se evidencia al desarrollar los siguientes desempeños:

- *Que el docente debe demostrar conocimiento y comprensión de las características personales y sociales de sus estudiantes.*
- *Demostrar amplios conocimientos disciplinar del área curricular que enseña.*
- *Demostrar dominio actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del área que enseña.*

- b. **La planificación curricular debe tener una articulación entre los aprendizajes, el proceso pedagógico y la evaluación y que todos estos procesos estén en constante revisión.**

Esta competencia se evidencia al desarrollar los siguientes desempeños:

- *Estructura la programación curricular considerando la realidad de su aula y articulando los aprendizajes que se promueven con las características de los estudiantes y las estrategias.*
- *Considera los contenidos de aprendizaje acorde al currículo nacional y las características de la escuela y la comunidad.*
- *Diseña los procesos pedagógicos para despertar el interés y compromiso en los estudiantes, para lograr los aprendizajes previstos.*



## **DOMINIO 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.**

Comprende el desarrollo de la mediación pedagógica considerando el fomento de: buen clima favorable al aprendizaje, manejo de contenidos de área, la motivación, el desarrollo de estrategias metodológicas y la evaluación; además, la utilización de recursos didácticos.

La labor pedagógica es una misión muy importante y complicada, ya que, involucra diversos factores que buscan mejorar la calidad educativa. Para un óptimo aprendizaje es indispensable la fomentación de un buen clima institucional, porque mejora las relaciones interpersonales dentro de la comunidad educativa. Igualmente, es necesario del dominio de los contenidos curriculares, de caso contrario, el docente estaría haciendo una improvisación y ello no mejora el proceso de enseñanza-aprendizaje. Otro aspecto de vital importancia es la motivación del docente, para que pueda coadyuvar en cumplimiento con la misión institucional y desarrollar con éxito su labor docente. Asimismo, el docente debe conocer y aplicar las estrategias metodológicas en el desarrollo de su sesión de aprendizaje y en la evaluación educativa.

Las competencias que desarrolla son:

### **a. Formar ciudadanos críticos e interculturales, dentro de un clima propicio para el aprendizaje y la convivencia democrática.**

Se evidencia al ejecutar los siguientes desempeños:

- *Construye un espacio de aprendizaje en la que se fomenta la buena convivencia esto basada en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.*
- *Orienta constantemente a los estudiantes sobre sus logros obtenidos.*
- *Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, dentro del marco de la interculturalidad; y oportunidad para el logro de aprendizajes.*
- *Genera la buena convivencia dentro del marco de respeto entre todos los estamentos.*

- *Resuelve todo tipo de conflicto que se presente en la institución, actuando acorde a las normas establecidas.*

**b. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica.**

Se evidencia al ejecutar los siguientes desempeños:

- *Controla permanentemente la ejecución de su programación curricular.*
- *Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.*
- *Pone en conocimiento a todos los estudiantes sobre el propósito de la sesión de aprendizaje, desempeños y progresos.*
- *Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares actualizados.*
- *Desarrolla estrategias pedagógicas que fomentan el pensamiento crítico y creativo.*
- *Utiliza recursos y tecnologías a la sesión de aprendizaje.*
- *Maneja diversas estrategias pedagógicas individualizadas acorde a las necesidades de cada estudiante.*

**c. Evalúa el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales.**

Se evidencia cuando se acciona los siguientes desempeños:

- *Utiliza métodos y técnicas de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.*
- *Elabora instrumentos de evaluación de aprendizaje individual y grupal.*
- *Sistematiza los resultados de las evaluaciones para la toma de decisiones de manera oportuna.*
- *Evalúa los aprendizajes acorde a criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.*
- *Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con todos los agentes educativos.*

### **DOMINIO 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**

Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable.

Toda institución educativa cuenta con un proyecto educativo institucional en la que, están adscritos y comprometidos todos los docentes, por ende, tienen que participar activamente en su planificación, elaboración, mejoramiento, ejecución y finalmente en su evaluación constante. Este dominio promueve el desarrollo del trabajo en equipo dentro de la institución educativa, fortalece las relaciones sociales a través del dialogo e intercambio de experiencias, con los docentes de la institución educativas, con docentes de otras instituciones y con toda la comunidad educativa. Asimismo, el docente por la naturaleza de su ejercicio laboral es el principal ente que relaciona con la sociedad peruana en su diversidad, por ello, como conocedor de diferentes culturas debe manejar una comunicación y relación empática con los demás.

Desarrolla las siguientes competencias:

#### **a. Participa activamente en la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional.**

Se evidencia al activar los siguientes desempeños:

- *Interactúa de manera colaborativa, para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico.*
- *Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional.*
- *Desarrolla proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.*

#### **b. Establece relaciones de colaboración con otras instituciones del Estado y la sociedad civil; y da cuenta de los resultados.**

Se evidencia a través de los siguientes desempeños:

- *Fomenta el trabajo colaborativo con las otras instituciones públicas y privadas.*
- *Integra críticamente los saberes culturales en sus prácticas de enseñanza.*
- *Comparte los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.*

#### **DOMINIO 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. Las políticas educativas son creadas por el Minedu con la finalidad de ofrecer una educación de calidad a toda la comunidad peruana. Asimismo, los que dan cumplimiento a la mayoría de estas políticas son los docentes en sus respectivas instituciones educativas. Por lo antes mencionado el docente debe asumir con eficiencia su ejercicio profesional, en busca de la constante mejora del proceso enseñanza- aprendizaje y los proyectos educativos a nivel institucional, local y regional. Por otro lado, el docente es visto como un paradigma por la comunidad educativa, en ese sentido debe ser una persona íntegra respecto a los principios morales y éticos.

Comprende las siguientes competencias:

##### **a. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.**

Se evidencia a través de los siguientes desempeños:

- *Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.*
- *Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional.*
- *Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional.*

##### **b. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas.**

Se evidencia al activar los siguientes desempeños:

- *Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente.*
- *Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.*

#### **1.4. Formulación del problema.**

##### **1.4.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “María Parado de Bellido” de Cangallo- Ayacucho, 2018?

##### **1.4.2. Problemas específicos**

a) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “María Parado de Bellido” de Cangallo. Ayacucho, 2018?

b) ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa Pública “María Parado de Bellido” de Cangallo. Ayacucho, 2018?

c) ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en la Institución Educativa Pública “María Parado de Bellido” de Cangallo. Ayacucho, 2018?

d) ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en la Institución Educativa Pública “María Parado de Bellido” de Cangallo. Ayacucho, 2018?

### 1.5. Justificación del estudio.

La presente investigación es de suma importancia porque muestra la existencia de estrés que poseen los profesionales de la docencia a consecuencia de trabajos cotidianos estresantes, que pueden tener consecuencias físicas como mentales, que afectan el sistema inmunológico del individuo.

Está reconocida en nuestra Constitución Política que tanto el trabajo como la salud son derechos de carácter fundamental y que el estado la defiende a favor de todo trabajador; por otro lado, corresponde a todos los funcionarios a cargo de las instituciones públicas como privadas; incluidas las instituciones educativas, brindar espacio laboral de armonía y buen clima institucional que posibilite el buen desempeño laboral del trabajador en búsqueda de objetivos institucionales.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se justifica bajo los siguientes criterios:

Es **conveniente** ya que suma y aporta datos importantes al campo de la salud y del riesgo laboral, que luego será un insumo como antecedente para seguir investigando dentro del campo educativo y pedagógico; puesto que, se llegarán a descubrir otros factores de influencia del estrés laboral en el desempeño de los docentes.

Tiene **relevancia social** porque el estudio aportará con datos e identificará los factores estresores en los docentes; esto permitirá elaborar alternativas de prevención o políticas educativas que generen una adecuada y pertinente convivencia educativa; de esta manera se podrá optimizar el desempeño laboral de los docentes.

Las **implicancias prácticas**, se efectivizarán a partir de los resultados obtenidos y las mismas generarán recomendaciones y acciones preventivas de

salud mental para que los líderes pedagógicos puedan implementar acciones de apoyo a los docentes.

Tiene **valor teórico**, porque será útil como referencia bibliográfica y antecedente para otros estudios similares pertinentes sobre las variables de estudio.

Su **utilidad metodológica**, influenciará en otras investigaciones similares acorde a las variables de estudios hechas en el presente trabajo, los resultados servirán como antecedentes para continuar el estudio del estrés laboral en el desempeño docente de los maestros de nuestro país.

## **1.6. Hipótesis**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.

### **1.6.2. Hipótesis específicos**

- a)** Existe relación entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.
- b)** Existe relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.
- c)** Existe relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.

- d) Existe relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.

## **1.7. Objetivos**

### **1.7.1. Objetivo general**

Determinar la relación del estrés laboral en el desempeño de los docentes en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.
- b) Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.
- c) Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.
- d) Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.





## II. MÉTODO

## 2.1. Diseño de investigación

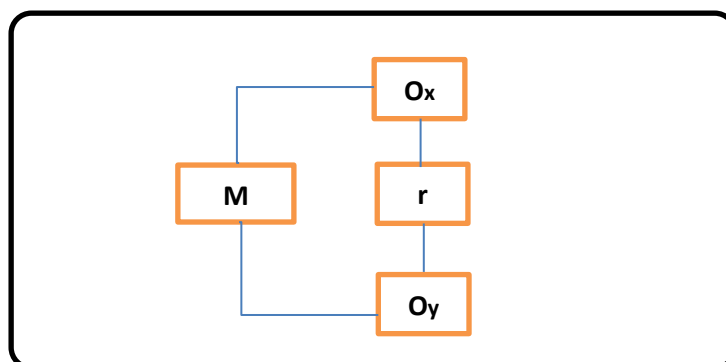
“Es un camino, un sendero a seguir con la finalidad de comprobar una verdad, a través de la hipótesis” (Dance y Jiménez, 2007, p. 98).

Al respecto, José Supo (2017) afirma que los diseños relacionales son de variabilidad o vi variadas, es decir el propósito de estudio tiene dos variables, una de asociación y otra de supervisión.

Los diseños de investigación son de acuerdo a cada enfoque y nivel investigativo, en la metodología de la investigación existen un conjunto de diseños con sus respectivos esquemas de ejecución de tesis; sin embargo, en el campo teórico de la metodología, los diseños son entendidos como guías, planos a seguir.

En este diseño de investigación no hay manipulación de variables, sino asociación de variables y dimensiones, su recojo de datos es de un solo momento o de corte transversal, por lo que gráficamente representamos de la siguiente manera:

### Esquema



#### Donde:

**M** : Muestra

**O<sub>x</sub>**: Variable 1 Estrés laboral

**O<sub>y</sub>**: Variable 2 Desempeño docente

**r** : relación

## **2.2. Variables, Operacionalización.**

### **2.2.1. Variables**

**Variable 1:** Estrés Laboral.

**Variable 2:** Desempeño docente.

### 2.2.2. Operacionalización de variables:

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Estrés laboral</b>	Según Stonner (1994) el estrés laboral es la angustia que un individuo presenta cuando se encuentra en una situación difícil donde se considera incapaz de lograr sobre las tareas encomendadas en su campo laboral.	Se utilizará el cuestionario como medio para el proceso de recolección de datos sobre estrés laboral.	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>La tensión de trabajo altera mis hábitos de alimento, de sueño, acelera mi pulso.</li> <li>Llevo trabajos, exámenes, de los estudiantes para corregir en casa.</li> </ul>	<b>Ordinal</b> 1 = BAJO 2 = MEDIO 3 = ALTO
			Relaciones con los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establezco vínculos de confianza, respeto, firmeza con mis estudiantes.</li> <li>Mantengo la disciplina durante la impartición de la clase.</li> <li>Mis alumnos se sienten motivados por aprender en mi clase.</li> </ul>	
			Relaciones con los padres de familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe respaldo de los padres en los problemas de disciplina de sus hijos.</li> <li>Los padres nos responsabilizan del bajo rendimiento de sus hijos.</li> </ul>	
			Conflicto y ambigüedad de funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los esquemas de trabajo son muy poco definidos.</li> <li>Recibo instrucciones incompatibles u opuestas.</li> <li>Mis responsabilidades están bien definidas.</li> </ul>	
			Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>Participa en decisiones acerca de contenidos curriculares.</li> <li>Participo en decisiones acerca de la implementación de nuevos programación el colegio.</li> </ul>	
			Relaciones con los colegas	<ul style="list-style-type: none"> <li>La comunicación y trabajo en equipo es óptimo entre todos los docentes.</li> <li>Existe solidaridad y apoyo entre compañeros ante las diversas situaciones (enfermedad, fallecimiento de un familiar, etc.)</li> </ul>	
			El clima institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>El trato por parte de los directivos de la institución es el mismo para todo el personal docente.</li> <li>Participo y me identifico con el trabajo y actividades dentro de la Institución.</li> </ul>	

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el colegio se premia y sanciona con equidad.</li> <li>• Los directivos siempre están dispuestos a escucharnos.</li> <li>• Existen un adecuado control de entrada y salida del personal durante la jornada laboral.</li> <li>• Obtengo permiso para ausentarme del colegio por motivos personales, salud, capacitaciones, etc.</li> <li>• El director busca la opinión de los docentes antes de decidir sobre un proyecto importante.</li> </ul>	
<b>Desempeño docente</b>	Para Cahuana (2006) el desempeño docente es la experiencia que demuestra una persona en las obligaciones que realiza a diario en la institución donde labora o fuera de ella, esto demuestra por la vocación misma que tiene en su profesión.	Se utilizará el cuestionario como medio para el proceso de recolección de datos.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.</li> <li>• Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.</li> <li>• Elabora creativamente la programación anual, UD,SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.</li> <li>• Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UD/SA.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Ordinal</b></p> <p>1: Nunca (inicio) 2: A veces (proceso) 3: Muchas veces (logro esperado) 4: Siempre (logro destacado)</p>
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.</li> <li>• Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la diversidad.</li> <li>• Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.</li> <li>• Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en</li> </ul>	

				<p>los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.</li> <li>• Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</li> <li>• Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.</li> </ul>	
			Gestión de la escuela articulada a la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.</li> <li>• Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.</li> <li>• Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.</li> <li>• Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.</li> </ul>	
			Desarrollo de la profesionalidad e identidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.</li> <li>• Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y</li> </ul>	

			<p>actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE.</li> <li>• Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.</li> </ul>	
--	--	--	---	--



## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1. Población

Carrasco, (2006), La población es considerada como el estudio que se desprende del conjunto universal, para estudiar, personas, eventos, hechos y objetos.

“La población se desprende del conjunto universal, para dar continuidad a la muestra sacar conclusiones (Pino, 2012, p. 157).

La población de investigación tiene diferentes acepciones, pero la mayoría de los autores coincide en señalar que está conformada por individuos o fenómenos que son motivo de investigación (Hernández, 2014, p. 98).

Orellana, (2013) No solo las personas pueden ser consideradas como población de estudio, sino todos los elementos, documentos, objetos y que cada una tiene una característica muy particular independiente de cada una de ellas.

En este estudio, la población considera a docentes de la Institución Educativa “María Parado de Bellido” de la provincia de Cagallo, 2018, docentes de diversas áreas curriculares. N=28

**CUADRO N° 01**

<b>AREAS CURRICULARES</b>	<b>N° DE DOCENTES</b>
Matemática	4
Comunicación	4
Ciencia, Tecnología y Ambiente	4
Historia, Geografía y Economía	3
Inglés	3
Arte	1
Formación Ciudadana y Cívica	1
Educación Física	2
Educación para el Trabajo	2
Educación Religiosa	1
Persona, Familia y Relaciones Humanas	2
Tutoría	1
<b>TOTAL</b>	<b>28</b>

### **2.3.2. Muestra**

Carrasco (2007), Es aquel subconjunto que comprende características del universo y de la población, por lo que viene hacer una parte representativa, para poder estudiarla.

Quezada (2012) Es una parte representativa que se desprende de la población de estudio.

La muestra de estudio para Salkind (2002) Es aquella que comprende las mismas características de la población, por consiguiendo una muestra puede ser una parte de personas, hechos, documentos y otros.

La presente investigación no consignó muestra, porque se trabajó con toda la población (censo).

La muestra se considera censal pues se seleccionó el 100% de la población (28 docentes del nivel secundario) al considerar un número manejable de sujetos. En este sentido **Ramírez** (2004) establece que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnicas**

Las técnicas, Son procedimientos diversos, precisos y secuenciales que todo observador utiliza con la finalidad concreta de recoger información relevante y a partir de ello producir nuevos conocimientos. (Tafur, 2016, p. 154).

Encuesta. Son diversos procedimientos técnicos con finalidades investigativas y su planificación es anticipada.

Para el caso de nuestro estudio se consideró utilizar las siguientes técnicas:

Tabla 3

*Tabla de las técnicas de la instrumentación.*

VARIABLES	TÉCNICAS
Estrés laboral	Encuesta
Desempeño docente	Encuesta

#### 2.4.2. Instrumentos

Es un recurso metodológico esencial del cual se valen los investigadores, para acercarse a la información y fenómenos, a partir de ello extrapolar información relevante objetiva y validada, sus finalidades son investigativas. (Peña, 2016, p. 156).

Para el caso de la instrumentación del trabajo de investigación se empleó el cuestionario de encuesta para ambas variables de estudio.

Tabla 4

*Tabla de las de la instrumentación.*

VARIABLES	INSTRUMENTOS
Estrés laboral	Cuestionario de encuesta
Desempeño docente	Cuestionario de encuesta

### 2.4.3. Ficha técnica

#### FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DE ESTRÉS LABORAL

Nombre original	Instrumento de Estrés Laboral
Autora	Angélica Irene Hernández González
Procedencia	México
Administración	Individual o colectiva
Tiempo	20 minutos
Baremada por	Dávila & Díaz (2015)
Significación	Para identificar las situaciones laborales que perciben los docentes como estresantes en la Institución Educativa, se realizó la aplicación del instrumento a una muestra de 28 docentes.

#### FICHA TÉCNICA DE DESEMPEÑO DOCENTE

Instrumento	Cuestionario de desempeño docente				
Autor	Ministerio de Educación del Perú				
Origen	Sistema de evaluación del desempeño docente. MED 2012.				
Año de elaboración	2012				
Duración de la ficha	20 minutos aproximadamente.				
Dimensiones a evaluar	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. (4 ítems)</li><li>2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. (8 ítems)</li><li>3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. (4 ítems)</li><li>4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. (4 ítems)</li></ol>				
Calificación	La escala de valoración: ordinal <table><tr><td>1: Nunca.</td><td>2: A veces.</td></tr><tr><td>3: Muchas veces.</td><td>4: Siempre.</td></tr></table>	1: Nunca.	2: A veces.	3: Muchas veces.	4: Siempre.
1: Nunca.	2: A veces.				
3: Muchas veces.	4: Siempre.				

#### **2.4.4. Validez**

La validez, es el procedimiento de verificación del instrumento que el investigador desarrolla estadísticamente, con la finalidad de calificar si el instrumento reúne los mínimos estándares y cumple con sus objetivos, es decir si el instrumento es válido para obtener la información que se busca en la investigación.

Abanto (2015) señala que, si los instrumentos de investigación son estandarizados y se acogen a la realidad contextual, entonces no hay necesidad de validar los instrumentos de recojo de datos.

La validez según Salkind, J. (1997) es la propiedad que tiene el instrumento para lograr sus objetivos, en tal forma la validez de la instrumentación se realiza mediante dos procedimientos, una cuantitativa y otra cualitativa, la primera está referida al procedimiento estadístico de R de Pearson de ítems total mayores > a 0,021 para ser consideradas válidas y la segunda está referido al juicio de expertos en la que es un procedimiento cualitativo, en la que el juez validad ítems por ítems.

#### **2.4.5. Confiabilidad**

En cuanto a la Confiabilidad, Hernández, Fernández y Baptista (2006), señala: “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo objeto o sujeto, da resultados iguales (sólidos y relacionados)”.

En esta investigación para medir la consistencia interna del instrumento se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach en la que se obtuvo un puntaje de ,852 para la variable estrés laboral; mientras que ,809 para la variable desempeño docente, estos

resultados significan que el instrumento presenta una consistencia interna de nivel bueno (Ver resultados en el anexo).

## **2.5 Métodos de análisis de datos**

El procesamiento de datos se realizó con el Software Estadístico IBM-SPSS versión 23.0 con el cual, se elaboraron las tablas de contingencia nivel descriptivo, de la misma forma para la prueba de hipótesis se empleó el estadígrafo de rho de Spearman, asimismo, la discusión de resultados se realizó tomando los antecedentes y el marco teórico. Finalmente, las conclusiones responden a los objetivos.

En tal sentido, se viene utilizando los métodos comparativo, analítico, deductivo, sintético y científico; el método comparativo se usará para realizar la contratación de la información que se recopile en el universo de la investigación; El método analítico se usará para realizar el análisis de la información de tablas estadísticas y de los gráficos; el método deductivo servirá en la redacción de las conclusiones y recomendaciones; el método sintético se aplicará en la redacción de la introducción, en el resumen y las conclusiones y finalmente el método científico será aplicado en todo el desarrollo de la investigación.

## **2.6 Aspectos éticos**

Se tomaron las precauciones del caso para la protección de la identidad de los encuestados, además teniendo en cuenta las consideraciones éticas correspondientes como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimidad de la información.

En el presente trabajo de investigación, el investigador es responsable de todo el proceso investigativo, proceso en la cual se tuvo la predisposición para realizarla con ética y la reserva del caso respecto a la información brindada por la Institución y los trabajadores. El presente trabajo, se realizó teniendo presente la información recabada de los docentes en la Institución Educativa Pública JEC “María Parado de Bellido” el nivel secundario, previa autorización del director General, respetando los criterios de inclusión y exclusión establecidos, así como la información proporcionada.

En la elaboración del presente trabajo de investigación se ha procedido de acuerdo a las orientaciones del protocolo de la Universidad César Vallejo, en cuanto a la estructura se ha ceñido a los parámetros establecidos en ella. Por otra parte, se ha tomado en cuenta las normas APA sexta versión para citar a los autores en esta tesis.

### **III. RESULTADOS**



### 3.1. Descripción de Resultados

#### 3.1.1 A nivel descriptivo

Tabla 1

Resultados del contraste entre estrés laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública con Jornada Escolar Completa. Cangallo- 2018

Valores			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Desempeño docente	Inicio	Recuento	0	0	12	12
		% del total	0,0%	0,0%	42,9%	42,9%
	Proceso	Recuento	1	8	1	10
		% del total	3,6%	28,6%	3,6%	35,7%
	Logro esperado	Recuento	0	4	0	4
		% del total	0,0%	14,3%	0,0%	14,3%
	Logro destacado	Recuento	2	0	0	2
		% del total	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%
Total	Recuento		3	12	13	28
	% del total		10,7%	42,9%	46,4%	100,0%

Nota: n=28; instrumentos de medición

La tabla 1 nos permite observar que, para el caso del desempeño docente, el 42,9% (12) de docentes se ubican en la valoración inicio y el 35,7% (10) se ubican en la valoración proceso.

En lo que se refiere al estrés podemos notar que el 46,4% (13) de docentes presenta un nivel de estrés alto y el 42,9% (12) presenta un estrés medio.

En los resultados de la tabla de contingencia podemos notar que el 28,6% (8) de docentes se ubica en la valoración proceso respecto al desempeño docente y nivel medio en relación al estrés, lo que significa que los docentes presentan dificultades en su desempeño debido a que presentan cuadros de estrés.

Tabla 2

Resultados del contraste entre estrés laboral y la preparación para los aprendizajes en una Institución Educativa Pública con Jornada Escolar Completa. Cangallo- 2018

Valores			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
preparación para los aprendizajes	Inicio	Recuento	0	0	11	11
		% del total	0,0%	0,0%	39,3%	39,3%
	Proceso	Recuento	0	6	2	8
		% del total	0,0%	21,4%	7,1%	28,6%
	Logro esperado	Recuento	1	6	0	7
		% del total	3,6%	21,4%	0,0%	25,0%
	Logro destacado	Recuento	2	0	0	2
		% del total	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%
Total	Recuento	3	12	13	28	
	% del total	10,7%	42,9%	46,4%	100,0%	

Nota: n=28; instrumentos de medición

La tabla 2 nos permite observar que, para el caso de la preparación para los aprendizajes, el 39,3% (11) de docentes se ubican en la valoración inicio y el 28,6% (8) se ubican en la valoración proceso.

En lo que se refiere al estrés podemos notar que el 46,4% (13) de docentes presenta un nivel de estrés alto y el 42,9% (12) presenta un estrés medio.

En los resultados de la tabla de contingencia podemos notar que el 21,4% (6) de docentes se ubica en la valoración proceso respecto a la preparación para los aprendizajes y nivel medio en relación al estrés, lo que significa que la organización para la realización de sesiones de aprendizaje no es muy efectiva debido a que el estrés perjudica el equilibrio emocional de los docentes.

Tabla 3

Resultados del contraste entre estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje en una Institución Educativa Publica con Jornada Escolar Completa. Cangallo- 2018

Valores			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
la enseñanza para el aprendizaje	Inicio	Recuento	0	0	11	11
		% del total	0,0%	0,0%	39,3%	39,3%
	Proceso	Recuento	0	7	2	9
		% del total	0,0%	25,0%	7,1%	32,1%
	Logro esperado	Recuento	1	5	0	6
		% del total	3,6%	17,9%	0,0%	21,4%
	Logro destacado	Recuento	2	0	0	2
		% del total	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%
	Total	Recuento	3	12	13	28
		% del total	10,7%	42,9%	46,4%	100,0%

Nota: n=28; instrumentos de medición

La tabla 3 nos permite observar que, para el caso de la enseñanza para el aprendizaje, el 39,3% (11) de docentes se ubican en la valoración inicio y el 32,1% (9) se ubican en la valoración proceso.

En lo que se refiere al estrés podemos notar que el 46,4% (13) de docentes presenta un nivel de estrés alto y el 42,9% (12) presenta un estrés medio.

En los resultados de la tabla de contingencia podemos notar que el 25,0% (7) de docentes se ubica en la valoración proceso respecto a la enseñanza para el aprendizaje y nivel medio en relación al estrés, lo que significa que en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se observa dificultades para seguir la secuencia lógica del proceso cognitivo, por lo mismo los estudiantes evidencian desinterés y desatención lo que perjudica el logro de sus aprendizajes.

Tabla 4

Resultados del contraste entre estrés laboral y la participación en la gestión en una Institución Educativa Publica con Jornada Escolar Completa. Cangallo- 2018

Valores			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
participación en la gestión	Inicio	Recuento	0	1	13	14
		% del total	0,0%	3,6%	46,4%	50,0%
	Proceso	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	17,9%	0,0%	17,9%
	Logro esperado	Recuento	1	6	0	7
		% del total	3,6%	21,4%	0,0%	25,0%
	Logro destacado	Recuento	2	0	0	2
		% del total	7,1%	0,0%	0,0%	7,1%
	Total	Recuento	3	12	13	28
		% del total	10,7%	42,9%	46,4%	100,0%

Nota: n=28; instrumentos de medición

La tabla 4 nos permite observar que, para el caso de participación en la gestión, el 50,0% (14) de docentes se ubican en la valoración inicio y el 17,9% (5) se ubican en la valoración proceso.

En lo que se refiere al estrés podemos notar que el 46,4% (13) de docentes presenta un nivel de estrés alto y el 42,9% (12) presenta un estrés medio.

En los resultados de la tabla de contingencia podemos notar que el 21,4% (6) de docentes se ubica en la valoración proceso respecto a participación en la gestión y nivel medio en relación al estrés, lo que significa que existe desinterés de parte de los docentes en participar en reuniones de trabajo para la planificación y elaboración de los documentos técnico pedagógicos, debido a la presencia de indicadores de estrés alto, lo que dificulta el logro de los propósitos institucionales.

Tabla 5

Resultados del contraste entre estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad en una Institución Educativa Publica con Jornada Escolar Completa. Cangallo- 2018

Valores			Estrés			Total
			Bajo	Medio	Alto	
el desarrollo de la profesionalidad	Inicio	Recuento	0	0	11	11
		% del total	0,0%	0,0%	39,3%	39,3%
	Proceso	Recuento	1	6	2	9
		% del total	3,6%	21,4%	7,1%	32,1%
	Logro esperado	Recuento	1	6	0	7
		% del total	3,6%	21,4%	0,0%	25,0%
	Logro destacado	Recuento	1	0	0	1
		% del total	3,6%	0,0%	0,0%	3,6%
	Total	Recuento	3	12	13	28
		% del total	10,7%	42,9%	46,4%	100,0%

Nota: n=28; instrumentos de medición

La tabla 5 nos permite observar que, para el caso de desarrollo de la profesionalidad, el 39,3% (11) de docentes se ubican en la valoración inicio y el 32,1% (9) se ubican en la valoración proceso.

En lo que se refiere al estrés podemos notar que el 46,4% (13) de docentes presenta un nivel de estrés alto y el 42,9% (12) presenta un estrés medio.

En los resultados de la tabla de contingencia podemos notar que el 21,4% (6) de docentes se ubica en la valoración proceso respecto al desarrollo de la profesionalidad y nivel medio en relación al estrés, lo que significa que los docentes no tienen interés en desarrollar sus capacidades profesionales realizando cursos o especializaciones, debido a que la carga de estrés es alta, por ello es que se ve afectado su equilibrio emocional.

### 3.1.2. A nivel inferencial

### 3.2. Prueba de normalidad

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

Valores	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	,457	28	,000
Desempeño docente	,447	28	,000
Preparación para el aprendizaje	,429	28	,000
Enseñanza para el aprendizaje	,428	28	,000
Participación en la gestión	,423	28	,000
Desarrollo de la profesionalidad	,434	28	,000

Nota: n=28; instrumentos de medición

La tabla 6 nos permite observar que para las dos variables y todas las dimensiones consideradas en las hipótesis el valor de la probabilidad ( $p_{\text{valor}}$ ) es igual a 0,000, lo que significa que los datos no configuran la curva normal, por lo que es necesario utilizar un estadígrafo no paramétrico y como la escala de medición de las variables y las dimensiones es del tipo ordinal, y el tamaño de la muestra es menor a 30, corresponde utilizar el estadígrafo Rho de Spearman, en razón de que según Medina (1999) es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Este coeficiente es muy útil cuando el número de pares de sujetos ( $n$ ) que se desea asociar es pequeño (menor de 30). Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables.

### 3.2.1. Prueba de hipótesis

#### 3.2.1.1. Para la hipótesis general

##### Hipótesis de investigación (Hi)

Existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública con Jornada Escolar Completa. Cangallo-2018.

##### Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública con Jornada Escolar Completa. Cangallo-2018.

Tabla 7

Cálculo de la asociación entre estrés laboral y desempeño docente

Valores			Estrés laboral	desempeño docente
Rho de Spearman	estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,892*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	-0,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

Nota: n=28; instrumentos de medición

La tabla 7 registra que el valor de rho=-0,892 lo que significa que la asociación entre las variables es inversa muy alta, es decir a mayores puntajes en estrés laboral le corresponde menores puntajes en desempeño docente, mientras que el p\_valor=0,00 que es menor al nivel de significancia  $\alpha(0,05)$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### 3.2.1.2. Para la hipótesis específica 1

#### Hipótesis de investigación (Hi)

Existe relación entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

#### Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 8

Cálculo de la asociación entre estrés laboral y preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Valores			Estrés laboral	preparación para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,895*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	-0,895*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

Nota: n=28; instrumentos de medición

La tabla 8 registra que el valor de rho=-0,895 lo que significa que la asociación entre las variables es inversa muy alta, es decir a mayores puntajes en estrés laboral le corresponde menores puntajes en preparación para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el p\_valor=0,00 que es menor al nivel de significancia  $\alpha(0,05)$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.



### 3.2.1.3. Para la hipótesis específica 2

#### Hipótesis de investigación (Hi)

Existe relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

#### Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Tabla 9

Cálculo de la asociación entre estrés laboral y enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Valores			Estrés laboral	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,889*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	-0,889*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

Nota: n=28; instrumentos de medición

La tabla 9 registra que el valor de rho=-0,889 lo que significa que la asociación entre las variables es inversa muy alta, es decir a mayores puntajes en estrés laboral le corresponde menores puntajes en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, mientras que el p\_valor=0,00 que es menor al nivel de significancia  $\alpha(0,05)$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### 3.2.1.4. Para la hipótesis específica 3

#### Hipótesis de investigación (Hi)

Existe relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

#### Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

Tabla 10

Cálculo de la asociación entre estrés laboral y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Valores			Estrés laboral	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	estrés laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,912*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	28	28
	participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coeficiente de correlación	-0,912*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	28	28

Nota: n=28; instrumentos de medición

La tabla 10 registra que el valor de rho=-0,912 lo que significa que la asociación entre las variables es inversa muy alta, es decir a mayores puntajes en estrés laboral le corresponde menores puntajes en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, mientras que el p\_valor=0,00 que es menor al nivel de significancia  $\alpha(0,05)$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

### 3.2.1.5. Para la hipótesis específica 4

#### Hipótesis de investigación (Hi)

Existe relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

#### Hipótesis nula (Ho)

No existe relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Tabla 11

Cálculo de la asociación entre estrés laboral y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Valores		Estrés laboral	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	estrés laboral	1,000	-0,841*
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	28	28
	desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	-0,841*	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)	28	28

Nota: n=28; instrumentos de medición

La tabla 11 registra que el valor de rho=-0,841 lo que significa que la asociación entre las variables es inversa muy alta, es decir a mayores puntajes en estrés laboral le corresponde menores puntajes en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, mientras que el p\_valor=0,00 que es menor al nivel de significancia  $\alpha(0,05)$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El estrés laboral es uno de los problemas que en los últimos años con más frecuencia afecta a la población, esto debido a que el desarrollo tecnológico ha sobre pasado los límites de la autorregulación que tienen las personas respecto a las actividades que realizan y la carga emocional que vivencian, en ese sentido, para el caso del desempeño docente, existen estudios que han demostrado que los profesores tienen mucha carga laboral, lo que genera que los niveles de estrés sean muy altos, perjudicando de manera considerable su equilibrio emocional y sobre todo su condición fisiológica.

La discusión es la parte del informe en el que se contrastan los resultados obtenidos en la investigación con aquellos que están registrados en los antecedentes, en ese sentido se ha organizado este capítulo de la siguiente manera:

La tabla 1 nos permite observar que, para el caso del desempeño docente, el 42,9% (12) de docentes se ubican en la valoración inicio y el 35,7% (10) se ubican en la valoración proceso. En lo que se refiere al estrés podemos notar que el 46,4% (13) de docentes presenta un nivel de estrés alto y el 42,9% (12) presenta un estrés medio. En los resultados de la tabla de contingencia podemos notar que el 28,6% (8) de docentes se ubica en la valoración proceso respecto al desempeño docente y nivel medio en relación al estrés, lo que significa que los docentes presentan dificultades en su desempeño debido a que presentan cuadros de estrés, confirmando los resultados obtenidos por Oramas (2013) quien en su tesis titulado: “Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”, afirma que, los factores más importantes que generan el estrés en los docentes cubanos son: el volumen de trabajo, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo. El 88.2% de docentes en estudio presentan síntomas de estrés y obviamente se encuentran estresados en su centro de trabajo. El 67.5% padece del Síndrome de Burnout teniendo como sintomatía: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

La tabla 2 nos permite observar que, para el caso de la preparación para los aprendizajes, el 39,3% (11) de docentes se ubican en la valoración inicio y el 28,6% (8) se ubican en la valoración proceso. En lo que se refiere al estrés podemos notar que el 46,4% (13) de docentes presenta un nivel de estrés alto y el 42,9% (12) presenta un estrés medio. En los resultados de la tabla de contingencia podemos notar que el 21,4% (6) de docentes se ubica en la valoración proceso respecto a la preparación para los aprendizajes y nivel medio en relación al estrés, lo que significa que la organización para la realización de sesiones de aprendizaje no es muy efectiva debido a que el estrés perjudica el equilibrio emocional de los docentes, confirmando los resultados obtenidos por Cárdenas, Méndez y González (2014) quien en su tesis titulado: “Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios”, afirma que, la falta de realización personal correlacionó de manera significativa con el cambio de desempeño docente, considerándose una correlación negativa, lo que significa que, a mayor incremento de la falta de realización personal, queda disminuida el desempeño docente. La relación entre el desempeño docente y en el burnout radica, principalmente, en la relación del docente con su institución y los aspectos organizacionales que causa el desgaste emocional y el agotamiento a través de las insatisfacciones del docente en su centro laboral.

La tabla 3 nos permite observar que, para el caso de la enseñanza para el aprendizaje, el 39,3% (11) de docentes se ubican en la valoración inicio y el 32,1% (9) se ubican en la valoración proceso. En lo que se refiere al estrés podemos notar que el 46,4% (13) de docentes presenta un nivel de estrés alto y el 42,9% (12) presenta un estrés medio. En los resultados de la tabla de contingencia podemos notar que el 25,0% (7) de docentes se ubica en la valoración proceso respecto a la enseñanza para el aprendizaje y nivel medio en relación al estrés, lo que significa que en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje se observa dificultades para seguir la secuencia lógica del proceso cognitivo, por lo mismo los estudiantes evidencian desinterés y desatención lo que perjudica el logro de sus aprendizajes, confirmando los resultados obtenidos por Balcázar (2013) quien en su tesis titulado: “Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria”, afirma que, el

agotamiento emocional como consecuencia del estrés laboral guarda una relación directa de influencia negativa con el rendimiento académico. El estrés laboral vinculado con la despersonalización mantiene una relación directa proporcional negativa con el rendimiento académico.

La tabla 4 nos permite observar que, para el caso de participación en la gestión, el 50,0% (14) de docentes se ubican en la valoración inicio y el 17,9% (5) se ubican en la valoración proceso. En lo que se refiere al estrés podemos notar que el 46,4% (13) de docentes presenta un nivel de estrés alto y el 42,9% (12) presenta un estrés medio. En los resultados de la tabla de contingencia podemos notar que el 21,4% (6) de docentes se ubica en la valoración proceso respecto a participación en la gestión y nivel medio en relación al estrés, lo que significa que existe desinterés de parte de los docentes en participar en reuniones de trabajo para la planificación y elaboración de los documentos técnico pedagógicos, debido a la presencia de indicadores de estrés alto, lo que dificulta el logro de los propósitos institucionales, confirmando los resultados obtenidos por Huamanchumo (2016) quien en su tesis titulado: “Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa nacional de Trujillo”, afirma que, el 59.3% de docentes evaluados presentan un nivel elevado de estrés laboral debido a que los trabajadores se encuentran emocionalmente agotados por el trabajo. El 42,2% de docentes considera que las relaciones con los jefes, preparación inadecuada, carencia de sostén, conflicto con otros trabajadores y sobrecargo de trabajo causa un nivel elevado de estrés.

La tabla 5 nos permite observar que, para el caso de desarrollo de la profesionalidad, el 39,3% (11) de docentes se ubican en la valoración inicio y el 32,1% (9) se ubican en la valoración proceso. En lo que se refiere al estrés podemos notar que el 46,4% (13) de docentes presenta un nivel de estrés alto y el 42,9% (12) presenta un estrés medio. En los resultados de la tabla de contingencia podemos notar que el 21,4% (6) de docentes se ubica en la valoración proceso respecto al desarrollo de la profesionalidad y nivel medio en relación al estrés, lo que significa que los docentes no tienen interés en desarrollar sus capacidades profesionales realizando cursos o especializaciones, debido a que la carga de estrés es alta, por ello es que se ve afectado su

equilibrio emocional, confirmando los resultados obtenidos por Richarte y Risco (2015) quien en su tesis titulado: "Factores condicionantes al estrés laboral en profesionales que laboran en el servicio de ginecoobstetricia del hospital 11 Essalud Ayacucho de agosto -octubre del 2015", afirma que, el 56.1% (23) de profesionales que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital 11 Essalud Ayacucho presentaron estrés severo y el 43.9% (18) estrés moderado. Los factores que condicionan al estrés en profesionales que laboran en el servicio de Gineco-Obstetricia del Hospital II Essalud Ayacucho fueron la profesión 29.3% (Obstetra), la edad 39 % (45 a 64 años), el sexo 51.2% (femenino), estabilidad laboral 36.6% (contratado) y las relaciones interpersonales 34.1% (bueno).



## **V. CONCLUSIONES**

1. Existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Publica con Jornada Escolar Completa. Cangallo-Ayacucho, debido a que significa que la asociación entre las variables es inversa muy alta, es decir a mayores puntajes en estrés laboral le corresponde menores puntajes en desempeño docente  $\rho=-0,892$ , mientras que al ser  $p\_valor=0,00 < \alpha(0,05)$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 7)
2. Existe relación entre el estrés laboral a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, debido a que la asociación entre las variables es inversa muy alta, es decir a mayores puntajes en estrés laboral le corresponde menores puntajes en preparación para el aprendizaje de los estudiantes  $\rho=-0,895$ , mientras que al ser  $p\_valor=0,00 < \alpha(0,05)$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 8).
3. Existe relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, debido a que la asociación entre las variables es inversa muy alta, es decir a mayores puntajes en estrés laboral le corresponde menores puntajes en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes  $\rho=-0,889$ , mientras que al ser  $p\_valor=0,00 < \alpha(0,05)$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 9).
4. Existe relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, debido a que la significancia que la asociación entre las variables es inversa muy alta, es decir a mayores puntajes en estrés laboral le corresponde menores puntajes en participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad  $\rho=-0,912$ , mientras que al ser  $p\_valor=0,00 < \alpha(0,05)$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 10).

5. Existe relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, debido a que la significancia que la asociación entre las variables es inversa muy alta, es decir a mayores puntajes en estrés laboral le corresponde menores puntajes en desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente  $\rho = -0,841$ , mientras que al ser  $p\_valor = 0,00 < \alpha(0,05)$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Tabla 11).

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. El Ministerio de Educación debe fomentar dentro de las políticas educativas, y programas espacios para el trabajo y manejo del estado emocional y psíquico de los docentes.
2. Los especialistas de la UGEL Cangallo deben realizar con más frecuencia actividades de acompañamiento y asesoramiento a los profesores en el aula, a fin de sistematizar trabajos conjuntos que en alguna medida contribuya a disminuir los niveles de estrés laboral que presentan los profesores en el área de estudio.
3. Las autoridades de la Institución Educativa Pública con Jornada Escolar Completa de Cangallo deben organizar actividades recreativas y culturales con la finalidad de que los profesores tengan la oportunidad de socializar y estrechar lazos de amistad que en alguna medida contribuyan a disminuir los niveles de estrés.
4. Los profesores de la institución educativa tomada como muestra de estudio deben organizar reuniones de trabajo a fin de socializar experiencias del trabajo de aula, procurando disminuir las tensiones emocionales, con el propósito de regular sentimientos y actitudes negativas.
5. La comunidad educativa debe asumir responsabilidades sociales con respecto al logro de aprendizajes de sus instituciones educativas, identificando fortalezas y debilidades y mejorar acciones para el logro de objetivos institucionales.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Claudia Elena Donayre Chang (2016). *Percepción sobre el estrés laboral en docentes de Educación Básica Regular del nivel secundario que aplican programas internacionales en una Institución Educativa Bilingüe. (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa que presenta)*. Recuperado de:  
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/.../DONAYRE\\_CHANG\\_CLAUDIA\\_PERCEPCION.pdf](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/.../DONAYRE_CHANG_CLAUDIA_PERCEPCION.pdf).
- Ilaja,B.(2014). *La inteligencia emocional y el estrés laboral en los profesores de la Puce Sede Ambato. (Tesis de Maestría, pontificia Universidad Católica del ecuador Sede Ambato)*. Recuperado de:  
<https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/995/1/85151.pdf>.
- Cárdenas, Méndez y González (2014). *“Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios” (Revista, Universidad de Costa Rica)*. Recuperado de:  
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/13210/18332>
- Román R. Flores Balazar, Elizabeth G. Gerónimo Santiago (2014). *Estrés y desempeño laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Nuestra Señora del Carmen” Huaral – 2014 (Tesis para optar el grado académico de magister en administración de la educación)*. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/.../Flores\\_BRR-Gerónimo\\_SEG.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/.../Flores_BRR-Gerónimo_SEG.pdf).
- Miriam Sandra Paypay Miyashiro (2017). *Estrés laboral y desempeño docente de los profesores de la facultad de Ciencias Sociales de la UNFV, 2017 (Tesis para Optar el Grado Académico de Maestra en Docencia Universitaria)*. Recuperado de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8602/Paipay\\_CMS.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8602/Paipay_CMS.pdf).

- Alexander Romero Huamán (2014). *Evaluación del desempeño docente en una red de Colegios Particulares de Lima. (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión)*. Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5786>.
- Ramírez, D. (2015). *“Desempeño docente y satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado del nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca - 2015” (Para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación)*. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/532/TD%201516%20R1.pdf>.
- Arias, (1999). *Técnicas e instrumentos de recolección de información*. Recuperado de: [http://www.eumed.net/librosgratis/2008b/402/Tecnicas e Instrumentos de Recolección de Informacion.htm](http://www.eumed.net/librosgratis/2008b/402/Tecnicas_e_Instrumentos_de_Recoleccion_de_Informacion.htm)
- Atalaya, M. (2001). *El estrés Laboral y su influencia en el trabajo*. (Revista de psicología de la UNMSM - Lima) recuperado de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4\\_2/a06.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf).
- Barron, J. & Barron, P. (2001). *Factores o causas que generan posibles fuentes de estrés en el ámbito laboral docente en una institución educativa (Tesis, Universidad Nacional de Río Cuarto)*. Recuperado de: <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/BARRON.PDF>.
- Benítez, Y. (2014). *Factores asociados al Burnout en docentes de secundaria de colegios públicos*. Recuperado de: [file:///C:/DocumentsandSettings/Administrador/Misdocumentos/Downloas /BENITES\\_VILELA\\_YSABEL\\_DOCENTES\\_SECUNDARIA.pdf](file:///C:/DocumentsandSettings/Administrador/Misdocumentos/Downloas/BENITES_VILELA_YSABEL_DOCENTES_SECUNDARIA.pdf)



- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw-Hill.
- Ministerio de Educación del Perú (2008). *Nueva carrera pública magisterial. Ley N° 29062*. Recuperado el 10 de agosto del 2010, de [http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM\\_doctrab.pdf](http://ciberdocencia.gob.pe/archivos/CPM_doctrab.pdf).
- Ministerio de Educación (2014). *Marco del Buen Desempeño del Directivo*. Directivos construyendo escuela. Pp. 1-56. Recuperado de [http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/DelInteres/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf).
- Ministerio de Educación (2016). *Marco del buen desempeño docente*. Recuperado de <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>.
- Montenegro, I. A. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Editorial Magisterio.
- OMS. *Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo, un riesgo moderno en un trabajo tradicional. Serie N° 6. Protección de la salud de los trabajadores Suiza. 2008*. Disponible en [http://www.who.int/occupational\\_heat](http://www.who.int/occupational_heat).
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2005) *Definición de Estrés Laboral*. Recuperado de: [www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es](http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es)
- Selye, Hans. (1954). *The stress of life*. New York, EE. UU.: McGraw Hill Book Company, Inc.
- Stonner, (1994). *El estrés laboral en docencia*. Recuperado de: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4\\_2/a06.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/publicaciones/indata/vol4_2/a06.pdf)

- Travers, Cheryl y Cooper, Cary (1997). *El estrés en los profesores, la presión en la actividad docente*. Barcelona, Paidós.

## **ANEXOS**

## **ANEXO N° 01**

### **ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD** **DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, **MOLINA GALLEGOS, DANIEL** docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE CANGALLO - AYACUCHO- 2018.”** de los estudiantes **BAUTISTA AYALA, LISSET DANNITZA Y GARCÍA OCHANTE, DAVID**, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 13 de agosto 2018.



Dr. MOLINA GALLEGOS DANIEL

DNI: 42510432



## **ANEXO 02: INSTRUMENTOS**

### **CUESTIONARIO SOBRE EL ESTRÉS LABORAL DOCENTE EN EL DESEMPEÑO DOCENTE**

**INSTRUCCIONES:** A continuación se presentan un conjunto de preguntas, marque con una X la respuesta que crea conveniente con responsabilidad atendiendo a las indicaciones específicas. El fin de este trabajo es recoger la información para determinar la influencia del estrés en el desempeño de los docentes. Marque con “X” los espacios en blanco según corresponda.

#### **ESTRÉS LABORAL**

1	2	3
BAJO	MEDIO	ALTO

##### **✓ CARGA DE TRABAJO**

N°	Enunciado	1	2	3
1	La tensión de trabajo altera mis hábitos de alimento, de sueño, acelera mi pulso.			
2	Llevo trabajos, exámenes, de los estudiantes para corregir en casa.			

##### **✓ RELACIONES CON LOS ALUMNOS**

N°	Enunciado	1	2	3
3	Establezco vínculos de confianza, respeto, firmeza con mis estudiantes.			
4	Mantengo la disciplina durante la impartición de la clase.			
5	Mis alumnos se sienten motivados por aprender en mi clase.			

##### **✓ RELACIONES CON LOS PADRES DE FAMILIA**

N°	Enunciado	1	2	3
6	Existe respaldo de los padres en los problemas de disciplina de sus hijos.			
7	Los padres nos responsabilizan del bajo rendimiento de sus hijos.			

##### **✓ CONFLICTO Y AMBIGÜEDAD DE FUNCIONES**

N°	Enunciado	1	2	3
8	Los esquemas de trabajo son muy poco definidos.			
9	Recibo instrucciones incompatibles u opuestas.			
10	Mis responsabilidades están bien definidas			

✓ **TOMA DE DESICIONES**

N°	Enunciado	1	2	3
11	Participo en decisiones acerca de contenidos curriculares.			
12	Participo en decisiones acerca de la implementación de nuevos programas en el colegio.			

✓ **RELACION CON LOS COLEGAS**

N°	Enunciado	1	2	3
13	La comunicación y trabajo en equipo es óptimo entre todos los docentes.			
14	Existe solidaridad y apoyo entre compañeros ante las diversas situaciones (enfermedad, fallecimiento de un familiar, etc.)			

✓ **CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	Enunciado	1	2	3
15	El trato por parte de los directivos de la institución es el mismo para todo el personal docente.			
16	Participo y me identifico con el trabajo y actividades dentro de la institución.			
17	En el colegio se premia y sanciona con equidad.			
18	Los directivos siempre están dispuestos a escucharnos.			
19	Existen un adecuado control de entrada y salida del personal durante la jornada laboral.			
20	Obtengo permiso para ausentarme del colegio por motivos personales, de salud, capacitaciones, etc.			
21	El director busca la opinión de los docentes antes de decidir sobre un proyecto importante.			

## **CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE**

A continuación se presentan un conjunto de preguntas, marque con un aspa (X) la respuesta que crea por conveniente con responsabilidad atendiendo a las indicaciones específicas. El fin de este trabajo es recoger la información para determinar la influencia del estrés en el desempeño de los docentes

Te pedimos que respondas con la mayor sinceridad y confianza. Nadie sabrá lo que contestaste porque no vas a escribir el nombre en esta ficha. Los valores son los siguientes:

**1: Nunca (Inicio) 2: A veces (Proceso) 3: Muchas veces (Logro esperado) 4: Siempre (Logro destacado)**

<b>DOMINIO 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</b>						
<b>COMPETENCIAS</b>	<b>N°</b>	<b>INDICADORES DE DESEMPEÑO</b>	<b>VALORACIÓN</b>			
			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<b>Competencia 1</b> Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	<b>1</b>	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes y de sus necesidades especiales.				
	<b>2</b>	Demuestra conocimientos actualizados, comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en su área curricular y la didáctica del área que enseña.				
<b>Competencia 2</b> Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.	<b>3</b>	Elabora creativamente la programación anual, UD,SA, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados.				
	<b>4</b>	Presenta oportunamente sus documentos de planificación curricular: PA/UD/SA.				
<b>DOMINIO 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</b>						
<b>Competencia 3</b> Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.	<b>5</b>	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes en base a criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.				
	<b>6</b>	Organiza el aula y otros espacios de manera pertinente, accesible y adecuada, para el trabajo pedagógico y el aprendizaje atendiendo a la				

		diversidad.				
<b>Competencia 4</b> Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en torno a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos.	7	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.				
	8	Propicia y desarrolla estrategias pedagógicas en actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los estudiantes para que utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica.				
	9	Utiliza recursos tecnológicos/materiales educativos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.				
<b>Competencia 5</b> Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo a los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y contextos culturales.	10	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.				
	11	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
	12	Evalúa los aprendizajes y sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.				
<b>DOMINIO 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>						
<b>Competencia 6</b> Participa activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional que genere aprendizajes de calidad.	13	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular y de los planes de mejora continua, PAT, involucrándose activamente en equipos de trabajo.				
	14	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.				
<b>Competencia 7</b> Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los	15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.				
	16	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su				



procesos educativos y da cuenta de los resultados		entorno.				
<b>DOMINIO 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>						
<b>Competencia 8</b> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional; y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.	17	Participa en eventos y actividades (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde manifiesta su profesionalidad e identidad docente con la institución.				
	18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
<b>Competencia 9</b> Ejerce su profesión desde una ética de respeto a los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.	19	Asiste con responsabilidad y puntualidad al trabajo pedagógico en el aula y las actividades convocadas por la IE.				
	20	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				

### **ANEXO N° 03: VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS**

#### **VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS**

<b>Estrés laboral</b>		
<b>N° de ítems</b>	<b>Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)</b>	<b>Resultado</b>
1	0.21	Válido
2	0.54	Válido
3	0.51	Válido
4	0.36	Válido
5	0.26	Válido

<b>Desempeño docente</b>		
<b>N° de ítems</b>	<b>Correlación de Pearson (El resultado es mayor a 0.21)</b>	<b>Resultado</b>
1	0.35	Válido
2	0.38	Válido
3	0.54	Válido
4	0.49	Válido
5	0.67	Válido

6	0.44	Válido
7	0.51	Válido
8	0.31	Válido
9	0.58	Válido
10	0.31	Válido
11	0.61	Válido
12	0.43	Válido
13	0.66	Válido
14	0.66	Válido
15	0.58	Válido
16	0.5	Válido
17	0.52	Válido
18	0.74	Válido
19	0.43	Válido
20	0.3	Válido
21	0.58	Válido

6	0.3	Válido
7	0.29	Válido
8	0.32	Válido
9	0.43	Válido
10	0.49	Válido
11	0.54	Válido
12	0.63	Válido
13	0.64	Válido
14	0.64	Válido
15	0.32	Válido
16	0.71	Válido
17	0.38	Válido
18	0.54	Válido
19	0.29	Válido
20	0.43	Válido

## **ANEXO N° 04: RESULTADOS DE CONFIABILIDAD**

### **RESULTADOS DE CONFIABILIDAD**

#### **FIABILIDAD- ESTRÉS LABORAL**

##### **Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	21

##### **Estadísticos total-elemento**

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem_1	71,60	306,711	,584	,975
Ítem_2	71,80	305,733	,838	,974
Ítem_3	71,50	305,167	,769	,974
Ítem_4	71,60	306,711	,584	,975
Ítem_5	71,60	307,378	,561	,976
Ítem_6	71,50	297,167	,707	,975
Ítem_7	71,40	301,600	,660	,975
Ítem_8	71,70	310,233	,834	,975
Ítem_9	71,70	310,233	,834	,975
Ítem_10	71,40	301,600	,660	,975
Ítem_11	71,60	306,711	,584	,975
Ítem_12	71,70	310,233	,834	,975
Ítem_13	71,60	300,711	,795	,974
Ítem_14	72,00	300,000	,849	,974
Ítem_15	72,00	300,000	,849	,974
Ítem_16	71,70	299,567	,737	,975
Ítem_17	71,70	310,233	,834	,975
Ítem_18	71,80	309,733	,653	,975
Ítem_19	71,80	295,067	,804	,974
Ítem_20	71,90	304,544	,760	,974
Ítem_21	71,50	305,167	,769	,974

## FIABILIDAD – DESEMPEÑO DOCENTE

### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	20

### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Ítem_1	46,50	135,389	,634	,956
Ítem_2	46,70	136,456	,791	,954
Ítem_3	46,40	135,600	,756	,954
Ítem_4	46,50	135,389	,634	,956
Ítem_5	46,50	136,278	,587	,956
Ítem_6	46,40	128,711	,762	,954
Ítem_7	46,30	131,567	,724	,955
Ítem_8	46,60	139,378	,783	,955
Ítem_9	46,60	139,378	,783	,955
Ítem_10	46,30	131,567	,724	,955
Ítem_11	46,50	135,389	,634	,956
Ítem_12	46,60	139,378	,783	,955
Ítem_13	46,50	132,722	,778	,954
Ítem_14	46,90	132,989	,791	,954
Ítem_15	46,90	132,989	,791	,954
Ítem_16	46,60	132,267	,705	,955
Ítem_17	46,60	139,378	,783	,955
Ítem_18	46,70	139,789	,559	,956
Ítem_19	46,70	129,344	,772	,954
Ítem_20	46,80	135,956	,700	,955

## ANEXO N° 05: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título** : Estrés Laboral y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Cangallo – Ayacucho-2018.  
**Tesistas** : **Bach.** Bautista Ayala, Lisset Dannitza. **Bach.** García Ochante, David  
**Asesor** : **Dr.** Molina Gallegos, Daniel

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOS
<p style="text-align: center;"><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño docente en una Institución Educativa Pública con Jornada Escolar Completa de Cangallo – Ayacucho-2018?</p>	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño docente en una Institución Educativa Pública con Jornada Escolar Completa de Cangallo – Ayacucho-2018.</p>	<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y desempeño docente en una Institución Educativa Pública con Jornada Escolar Completa de Cangallo – Ayacucho-2018.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Carga de trabajo <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alteración de hábitos alimenticios, de sueño.</li> <li>- Exámenes, trabajos llevados a casa.</li> </ul> </li> <li>❖ Relaciones con los estudiantes. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimientos de vínculos afectivos con alumnos.</li> <li>- Mantiene la disciplina de sus hijos.</li> </ul> </li> <li>❖ Relaciones con los padres de familia. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Respaldo de los padres de familia en la disciplina de sus hijos.</li> <li>- Los padres responsabilizan a los maestros de su rendimiento académico de sus hijos.</li> </ul> </li> <li>❖ Conflicto y ambigüedad de funciones. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Esquemas de trabajos poco definidos.</li> <li>- Recibe instrucciones incompatibles u opuestas.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p> <p><b>Nivel</b> Descriptivo.</p> <p><b>Tipo de estudio</b> No experimental</p> <p><b>Diseño</b> Descriptivo correlacional.</p> <p><b>Población</b> 28 docentes de una I.E JEC de Cangallo.</p> <p><b>Muestra</b> 28 docentes</p> <p><b>Técnicas</b> Encuestas</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionarios</p>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilidades.</li> <li>❖ Toma de decisiones. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa en decisiones de contenidos curriculares.</li> <li>- Participa en decisiones sobre implementación de nuevos programas.</li> </ul> </li> <li>❖ Relaciones con los colegas. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación y entendimiento entre colegas.</li> <li>- Apoyo y solidaridad entre colegas.</li> </ul> </li> <li>❖ El clima institucional. <ul style="list-style-type: none"> <li>- El trato equitativo de los directivos hacia los docentes.</li> <li>- Participación e identificación con la Institución Educativa.</li> <li>- Équida en la aplicación de estímulos y sanciones.</li> <li>- Directivos dispuestos a escuchar a sus docentes.</li> <li>- Adecuado control de ingreso y salida del personal de la institución.</li> <li>- Obtención de permisos por motivos personales, de salud, capacitación.</li> <li>- Directivos buscan la opinión del docente sobre proyectos.</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>Métodos de análisis de investigación</b></p> <p><b>A nivel descriptivo:</b> Tablas de contingencia.</p> <p><b>A nivel inferencial</b> El estadígrafo de Rho de Sperman.</p>
<p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los</p>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>1. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p><b>Hipótesis Específicos:</b></p> <p>1. Existe relación entre el estrés laboral a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</p> <p>2. Existe relación entre el estrés laboral y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</p>	<p><b>Variable 2:</b> Desempeño docente.</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Demuestra conocimientos actualizados.</li> <li>- Elabora la programación curricular.</li> <li>- Diseña creativamente procesos pedagógicos.</li> </ul> </li> </ul>	

<p>estudiantes?</p> <p><b>3.</b> ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad?</p> <p><b>4.</b> ¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente?</p>	<p>3. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<p>3. Existe relación entre el estrés laboral y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</p> <p>4. Existe relación entre el estrés laboral y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Resuelve conflictos.</li> <li>- organiza el aula.</li> <li>- Propicia oportunidades.</li> <li>- Evalúa los aprendizajes.</li> </ul> </li> <li>❖ Gestión de la escuela articulada a la comunidad. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interactúa con sus pares.</li> <li>- Trabajo cooperativo.</li> <li>- Uso de recursos.</li> </ul> </li> <li>❖ Desarrollo de la profesionalidad e identidad. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Participa en la generación de políticas educativas.</li> <li>- es ético.</li> <li>- Actúa y toma decisiones.</li> </ul> </li> </ul>	
---	---	---	---	--



**ANEXO 06: CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN QUE  
ACREDITE LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO**



MINISTERIO DE EDUCACIÓN  
IE. JEC. "MARÍA PARADO DE BELLIDO"  
CANGALLO



"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC. "MARÍA PARADO DE BELLIDO" DE CANGALLO, DEL DISTRITO Y PROVINCIA DE CANGALLO, DEPARTAMENTO DE AYACUCHO, OTORGA LA PRESENTE:

**CONSTANCIA:**

A los Profesores: **Lisset Dannitza BAUTISTA AYALA**, identificada con DNI N° 45459215 y **David GARCIA OCHANTE**, identificado con DNI 43737526, estudiantes de Posgrado de la Universidad Privada "Cesar Vallejo", han realizado encuesta y recolección de datos para la investigación de Posgrado titulado "Estrés Laboral y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública Cangallo, 2018", particularmente en la Institución Educativa con Jornada Escolar Completa (JEC) "María Parado de Bellido" de Cangallo, Distrito de Cangallo, Provincia de Cangallo, Región Ayacucho.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente.

Cangallo, 23 de julio del 2018



EPCH/Dir.  
meba/sec.  
c.c. Arch. 2018



**ANEXO N° 07: OTROS**  
**GALERIA DE FOTOFRAFIAS**









## ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Lisset Dannitza Bautista Ayala, identificado con DNI N° 45459215  
egresado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Edu de la Escuela  
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , no autorizo ( ) la divulgación y comunicación  
pública de mi trabajo de investigación titulado  
"Estrés laboral y desempeño docente en una Institución  
educativa Pública de Cangallo - Ayacucho - 2018."

\_\_\_\_\_"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según  
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FIRMA

DNI: 45459215



Trujillo 25 de Agosto del 20 18



## ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo DAVID GARCÍA OCHANTE, identificado con DNI N° 43737526  
egresado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela  
de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , no autorizo ( ) la divulgación y comunicación  
pública de mi trabajo de investigación titulado  
"Estres laboral y desempeño docente en una  
institución educativa pública de Cangallo - Ayacucho - 2018  
"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según  
lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33  
Fundamentación en caso de no autorización:

  
FIRMA

DNI: 43737526



Trujillo 25 de Agosto del 2018